



Kako naprej?

Z letom 1980 zaključujemo prvo srednjeročno obdobje, torej ostaja še eno leto za uresničevanje ciljev, ki so bili zastavljeni s srednjeročnim planom. Leto 1980 je zadnje leto v planskem obdobju 1975—80 in v tem letu bo treba sumirati in analizirati, kaj smo v preteklem planskem obdobju dejansko storili, s kakšnimi težavami smo se soočali in, kako smo jih premagovali, kaj bo potrebno še storiti, da se približamo ali dosežemo dejanske cilje, hkrati pa je leto 1980 startna osnova za naslednje plansko obdobje.

Plan postaja v naši družbi čedalje bolj instrument, s katerim uspešno premagujemo stihijno delovanje trga in daje temeljnimi organizacijam osnovna izhodišča za delovanje v prihodnjem obdobju. Letni plan naj bi bil kašipot vsega poslovnega dogajanja skozi celo leto, osnovni cilj in namen naj bi bil predvsem v tem, da bi dal posameznim TOZD in DO jasno sliko gospodarjenja, kar naj bi pripomoglo do hitrejšega napredka in boljših poslovnih rezultatov, delavci pa naj bi v njem videli existenco v večji socialni varnosti in boljših življenjskih pogojih.

V dnevnih informacijah slišimo, da bo leto 1980 stabilizacijsko leto. Temu primerno naj bi se ponašali tudi znotraj našega kolektiva po vseh TOZD, s tem, da na vseh nivojih sprejemamo in uresničujemo cilje, ki jih nam nalaga družbenoekonomska resolucija za leto 1980. V tem smislu mora tudi naš plan bazirati na osnovnih izhodiščih resolucije.

Kakšni so naši osnovni cilji gospodarjenja v letu 1980 in kam bo usmerjena naša poslovna politika v tem obdobju.

1. Dosledno je potrebno izpolnjevati zastavljene cilje srednjeročnega programa z upoštevanjem posameznih kategorij kot so proizvodnja, prodaja, zaposlenost, produktivnost, akumulacija, itd.

Leto 1980 naj se začrta kot leto intenzivne priprave srednjeročnega plana za obdobje 1981—1985 na bazi uveljavljanja sistema samoupravnega družbenega planiranja. Dokončno je potrebno uresničiti začrtane cilje delitve proizvodnega programa v okviru SOZD GLG Bled, kot znotraj delovne organizacije.

2. Rast družbenega proizvoda v celotnem gospodarstvu se predvideva 5%, s tem, da bo osnovni nosilec gospodarske

rasti industrijska proizvodnja, ki naj bi bila večja za okoli 6%. Tudi vse naše TOZD naj bi se temu cilju čim bolj približale, predvsem z večjim deležem produktivnosti, kajti večjih naložb se v letu 1980 v modernizacijo tehnologije ne predvideva. Boljše rezultate na tem področju je potrebno iskati predvsem v smeri boljšega izkoriščanja delovnega časa in večje intenzivnosti dela, kajti na tem področju še vedno obstajajo notranje rezerve in če se hoče uresničevati stabilizacijo, teh problemov ne bo mogoče obiti.

3. Tako kot v letu 1979 naj bo večji del prodaje stavbnega pohištva usmerjen preko lastne trgovske mreže, preko 90% in le manjši del tuje trgovske mreže. Prodaja montažnih hiš se v največji meri usmerja v izgradnjo strnjjenih organiziranih naselij, da bodo stroški izgradnje čim manjši.

4. V vseh TOZD naj bo dan poseben poudarek izvozu. Rast izvoza naj bi se povečala v strukturi celotnega prihodka za

10%, kar pa v naši DO ne bo mogoče uresničiti, predvsem zaradi zastarele tehnologije in močne konkurence, ki je prisotna na tržišču. Kljub temu pa morajo biti naše težnje nenehno usmerjene v pridobivanje novih izvoznih poslov, ker bodo nam devizna sredstva zaradi predstojećih investicijskih naložb v modernizacijo tehnologije še kako potrebna.

5. Pri izpolnjevanju planskih ciljev bo potrebno dati posebno mesto kadrovski politiki, predvsem pri pridobivanju kvalitetnega kadra. Zaposlenost naj bi se gibala do 2%, kar pomeni upoštevanje večje racionalnosti pri gospodarjenju z živim delom.

6. Če vse družbene težnje usmerimo v stabilizacijo gospodarstva, je v letu 1980 naloga naše delovne organizacije, da se racionalno prenaša na vseh nivojih. Skrajno varčevanje na vseh vrstah stroškov naj bo osnovno vodilo našega dela.

Z delitvijo dohodka je treba ustvariti pogoje za hitrejšo rast sredstev za razširitev materialne osnove dela. Zato morajo celotni osebni dohodki rasti za 5% počasneje kot skupni dohodek.

Iz smernic plana za leto 1980 je razvidno, da vseh zahtev, ki jih pred nas postavlja gospodarska situacija in resolucija za leto 1980, ne bomo mogli uresničiti, če se ne bo vsak delavec zavedal svojih dolžnosti in jih vzporedno z uveljavljanjem svojih pravic tudi izvrševal. Zavedati pa se moramo, da nam edino 100% izvrševanje postavljenih planskih obveznosti zagotavlja tisti dohodek, ki

je osnova, da Jelovica pri izhodišču za naslednje srednjeročno obdobje in za realizacijo zastavljenih ciljev lahko računa na primeren razvoj, ki bo podprt tudi s strani širše družbeno-politične skupnosti.

V letu 1980 bomo morali v Jelovici vložiti veliko truda, da bomo realizirali predviden obseg investicij. Upoštevati je potrebno, da so novi predpisi na področju investiranja precej zmanjšali možnost vlaganja v investicije. Tudi pričakovani kriteriji poslovne politike banke bodo še bolj zaprli pot k novim investicijam, kajti uveljavlja se načelo, naj investira le tisti, ki ima svoj denar in to na tista področja, ki bodo prinašala predvsem devizni dohodek.

Vendar kljub vsem težavam moramo realizirati že začete investicije v rekonstrukcijo in modernizacijo žage v Preddvoru, v modernizacijo obrata v Gorenji vasi in v dograditev naše trgovske mreže. Zaradi pomanjkanja kvalitetnih sredstev, ki edine omogočajo investiranje, moramo v letu 1980 pristopiti k združevanju sredstev v višini najmanj 25 milijonov dinarjev, da bomo uspeli plansko realizirati rekonstrukcijo in modernizacijo žage v Preddvoru. Zavedati se moramo, da investicija žage v Preddvoru predstavlja pomemben korak v razvoju celotne delovne organizacije, istočasno pa tudi izpolnjevanje samoupravno dogovorjenih obveznosti, ki imajo osnovo v širšem družbenem interesu.

Investicija v modernizacijo obrata Gorenja vas bo lažje iz-
(Nadaljevanje na 2. strani)



V Preddvoru bo letos moralo priti do novogradenj

Kako naprej?

(Nadaljevanje s 1. strani)

vedljiva, saj je manjšega obsega in tudi finančno bolj pokrita. Njena realizacija je nujna, če želimo izkoristiti vse možnosti tržišča, ki jih v letošnjem letu še vedno pričakujemo.

Dogradnja trgovske mreže, predvsem poslovalnice v Stari Pazovi in Skopju je nujno potrebna, če želimo v naši prisotnosti na tržišču obdržati vidno mesto, ki ga danes zavzemamo med proizvajalci stavbnega pohištva.

Izredno pomembna naloga, ki nas čaka v letu 1980 in katere del se že izvršuje, je popravek makro in mikro organiziranosti v Jelovici, tako na področju TOZD Trgovina kakor v TOZD Gradnja montažnih objektov in nenazadnje v DSSS.

TOZD Trgovina je s svojo komercialno funkcijo, ki je prešla prodajo proizvodov Jelovice, dosegla stopnjo razvoja, ko sta maloprodaja in prodaja na debelo postali tako močni, da vsaka dejavnost za sebe izpolnjuje pogoje za organiziranje samostojne TOZD. Akcija, ki je v teku, naj bi bila zaključena do 30. 4. 1980.

Takšen premik v organizaciji komercialne dejavnosti je potreben ne samo zaradi prilagajanja zakonskim predpisom, ampak tudi zaradi vse večje težnje posameznih občinskih komitejev ZK, kjer so naše poslovalnice locirane, naj se organizira samostojna TOZD.

Izredno pomembna organizacijska sprememba se mora dogoditi v TOZD Gradnja montažnih objektov, saj je v izboljšanju organizacije in v tehnološki dogradnji edina pot in garancija za uspešnost navedene TOZD. Tudi v tej reorganizaciji gre za osamosvojitve proizvodnje v samostojno TOZD, istočasno pa preostanek sedanje TOZD organizirati v inženiring, ki bo skupaj z Gradisom na osnovi pravkar sprejetega Samoupravnega sporazuma o trajnem sodelovanju med Gradisom in Jelovico tisti garant, ki bo dal TOZD Gradnja montažnih objektov vlogo, ki bi jo lahko imela po izgradnji nove tovarne montažnih objektov. Tudi v DSSS bo potrebno opraviti določeno reorganizacijo, saj ugotavljamo, da sedanja organiziranost, še manj pa kadrovska zasedba, ne daje tistih rezultatov, ki jih TOZD od DSSS pričakujejo.

Izredno tehtno pa bo potrebno preveriti idejo o kolektivnem vodenju delovne organizacije, saj je Jelovica s svojimi tremi osnovnimi programi (stavbno pohištvo, montažni objekti, trgovina) in svojo teritorialno razgibanostjo izredno težavna delovna organizacija, ki najbrž presega zmožnosti posameznika in s tem status individualnega poslovnega organa, ampak naj bi se tudi odgovornost porazdelila v skladu s spremenjeno organizacijo. Mi-

slim, da s tem ne bi postavljali dela, morajo biti bolj v odvisnosti od dviga življenjskih stroškov, kajti takšen padec realne osebnega dohodka, kot je bil v letu 1979, si ne moremo več privoščiti, niti zaradi življenjskega standarda naših delavcev niti zaradi fluktuacije delavcev, katera iz leta v leto poslabšuje strukturo naših delavcev. Pri tem mora sindikat kot avantgarda na področju nagrajevanja delavcev po delu zavzeti aktivnejšo, ostrejšo vlogo do poslovnih in strokovnih delavcev, mora podajati tudi pobude in tako aktivno izvajati resolucije Republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije.

Družbeno-ekonomska razmerja tako našega delavca, kakor tudi naših TOZD, se ne razvijajo v takšnem tempu, kot smo želeli in pričakovali. Dohodkovni odnosi med proizvodnimi TOZD in TOZD Trgovina se sicer ugodno razvijajo, saj TOZD Trgovina poskuša v čim večji meri prispevati k uspešnosti poslovanja proizvodnih TOZD, vendar pa mislim, da še vedno ni pravih razmerij v udeležbi v skupnem prihodku in dohodku, istočasno pa je opaziti, da se TOZD vse preveč zapirajo vase, vse preveč izpostavljajo svoje težave, pozabljajo pa na načelo, da je v slogi moč in da se ob skupnem reševanju marsikateri problem zmanjša ali celo odpravi. Zato bo potrebno v letu 1980 na tem področju narediti velik korak, če hočemo, da bo vsebina dohodkovnih odnosov postala naša vsakdanja spremljevalka.

Produktivnost dela, ki je eden izmed najučinkovitejših ukrepov za boljše poslovanje, je potrebno povezati s sistemom nagrajevanja in s tem zainteresirati poslednjega delavca, da se bo zavedal, da bo ob več-

delu, morajo biti bolj v odvisnosti od dviga življenjskih stroškov, kajti takšen padec realne osebnega dohodka, kot je bil v letu 1979, si ne moremo več privoščiti, niti zaradi življenjskega standarda naših delavcev niti zaradi fluktuacije delavcev, katera iz leta v leto poslabšuje strukturo naših delavcev. Pri tem mora sindikat kot avantgarda na področju nagrajevanja delavcev po delu zavzeti aktivnejšo, ostrejšo vlogo do poslovnih in strokovnih delavcev, mora podajati tudi pobude in tako aktivno izvajati resolucije Republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije.

Leto 1980 je leto, ko moramo načrtovati naš razvoj za naslednje srednjeročno razdobje.

Zato bo potrebno dokončno izdelati razvojni plan za obdobje 1981-1985. Od smernic, tez in grobega osnutka moramo pristopiti h konkretizaciji vseh zastavljenih idej, ki pa morajo imeti osnovo v realno postavljenih okvirih, tako da bo srednjeročni plan postal dejansko osnova za izvedbo vseh letnih obveznosti.

V tem srednjeročnem načrtu moramo zasledovati specializacijo proizvodnje na nivoju posamezne TOZD, ki naj bo dohodkovno izražena tako znotraj delovne organizacije kot tudi izven in pa delno prestrukturiranje proizvodnje, ki naj Jelovici prinese takšen proizvodni program, ki bo sposoben za izvoz, saj iz današnjih izkušenj vem, da plasma stavbnega pohištva na tuja tržišča ni niti lahak niti finančno uspešen posel. Prestrukturiranje proizvodnje in proizvodnja z uporabo drugih materialov razen lesa naj tudi zmanjša pritisk na vedno večje povpraševanje po lesu. Srednjeročni program se bo moral prav na področju surovin, predvsem lesa, izredno temeljito vključevati v okviru SOZD GLG Bled, saj bo primarna preskrba po lesu še vedno v okviru SOZD GLG, čeprav se mora Jelovica za realizacijo zastavljenih srednjeročnih načrtov obrniti tudi na druga preskrbovalna območja, istočasno pa izkoristiti vse kooperacijske možnosti. Samo nepokritje razvojnih ciljev s surovino iz območja SOZD GLG še ne more biti razlog, da se tudi v širšem družbenem prostoru ne podprejo težnje po obsegu srednjeročno začrtanih

količin, ki ob specializaciji po TOZD pa tudi med članicami SOZD GLG Bled zagotavljajo socialno varnost delavcev. Potrebno pa je vedeti in to bo ena izmed največjih nalog pri izdelavi srednjeročnega načrta, da mora biti vsa potrebna surovina, ki ne bo usklajena in sporazumno dogovorjena v SOZD GLG Bled dogovorjena s trajnejšimi sporazumi ali dogovori še pred dokončnim sprejemom srednjeročnega načrta z vsemi, od katerih v Jelovici pričakujemo trajnejše pokrivanje primanjkljaja po lesni surovini. Srednjeročni načrt mora končno rešiti tudi dogovorjeno delitev in specializacijo dela iz Samoupravnega sporazuma o delitvi in specializaciji dela med članicami SOZD GLG Bled, kakor tudi iz Samoupravnega sporazuma o trajnem sodelovanju med Gradisom in Jelovico.

V tem srednjeročnem načrtu je potrebno predvideti tudi izredno pomembna investicijska vlaganja v rekonstrukcijo in modernizacijo proizvodnje oken, kakor tudi v dograditev tovarne montažnih objektov s tehnologijo za izdelavo velikoserijskih elementov, kar naj nam omogoči optimalno industrializacijo te proizvodnje, s tem pa ne samo uspešnost poslovanja TOZD Gradnja montažnih objektov, ampak tudi pristopnejše cene za kupce.

Permanentna naloga vseh v Jelovici je redno in pošteno izpolnjevanje Samoupravnega sporazuma med Gradisom in Jelovico, istočasno pa tudi s stalnimi pobudami dograjevati njegovo vsebino, saj nam je podpis tega sporazuma vrnil zaupanje v dobre in uspešne sosedske odnose.

Na koncu je potrebno poudariti, da bo leto 1980 težko leto, če upoštevamo gospodarske razmere v Jugoslaviji, kakor v svetu kot tudi vse zastavljene naloge. Mislim, da se mora vsak delavec v Jelovici tega zavedati in pomagati pri realizaciji zastavljenih nalog. Pomembno vlogo pri uresničevanju nalog bodo imele vse družbeno-politične organizacije in samoupravni organi, od katerih se v letu 1980 pričakuje še bolj aktivna vloga in večja enotnost ter pomoč pri premagovanju vsakdanjih težav. Ne smemo pozabiti, da smo vsi skupaj odgovorni za Jelovico in s tem za naš boljši jutri.

Vekoslav Šket



JELOVICA

jem delu tudi več dobil. Sprememba sistema nagrajevanja v Jelovici je nujna, kajti iz vseh analiz, ki so bile opravljene, je točno razvidno, da osebni dohodki v Jelovici, ki se sicer gibljejo v skladu s njenimi rezultati, niso več stimulativni za naše delavce in posledica tega je, da delavec išče v Jelovici bolj »socialno zavarovanje« kot pa OD, ki naj bi mu bil vir za življenje. V sistemu nagrajevanja je potrebno vključiti stimulacijo za vse manjšo delovno disciplino, istočasno pa tudi kriterije za izkoristek delovnega časa. Sistem nagrajevanja mora izpostaviti osebno odgovornost posameznega delavca za opravljanje njegovih zadolžitvev, s tem pa narediti pomembno razliko med delavci, ki več prispevajo k ustvarjanju dohodka in delavci, katerih interes in pripadnost Jelovici je minimalna. Osebni dohodki, katerih višina mora slediti rezultatom

Preveč drobnjakarstva

V Jelovici je bilo lani zaključeno precej pomembno obdobje investicij, ki so prinesle med drugim novo tovarno za izdelavo montažnih objektov in seveda tudi obrat za izdelavo termoton stekel. Precej dobra akumulacija in tudi še pred leti sklep o naložbah, ki naj bi sledile prej naštetim, je letos postavila v ospredje gradnjo novih prostorov in postavitev nove primarne predelave v Preddvoru. Resnici na ljubo, tam na to naložbo že precej dolgo čakajo in večkrat so

bili že takorekoč tik pred začetkom, pa se je vedno nekaj zataknilo.

Ce bi tudi sedaj sodili po pripravljalnih delih, se zopet lahko. To pa zaradi morebiti precej banalnega vzroka. Za to investicijo še ni zagotovljenega dovolj denarja, vendar na žalost v Jelovici sami, medtem ko je nasprotno izredno velik interes za sodelovanje nekaterih delovnih organizacij, s katerimi ta temeljna organizacija že dolgo dobro sodeluje. V Jelovici pa

stvar ne gre s takoimenovane mrtve točke. Vzrok temu je en sam. Čeprav je bilo že velikokrat rečeno in to tudi vsi trdijo še sedaj, da je investicija v Preddvoru prioritarna pa po drugi strani v vseh temeljnih organizacijah Jelovice vztrajajo na svojih programih naložb za letošnje leto. Solidarnost, ki so jo dolga leta kazali do drugih delavci iz Preddvora, je kot kaže zapisana le pri njih, kadar so oni pomagali graditi drugim, ti pa so sedaj nanjo pozabili. Res je sicer, da so tudi potrebe temeljnih organizacij takšne, da bi se morale upoštevati, vendar drugače ne more iti, kot da nekatere počakajo. Če ne bo namreč denarja, ki bi ga vse

temeljne organizacije prispevale za gradnjo v Preddvoru, gre za takoimenovana kvalitetna sredstva, ki so tudi pogoj za najetje bančnih posojil, bo naložba v Preddvoru ostala na papirju. Razumemo nekatere temeljne organizacije, ki imajo zelo visoko stopnjo akumulacije, da nekatere zahtevajo tudi denar za naložbe, vendar tokrat bodo morali svoje, lahko bi jim rekli lokalne interese, le nekoliko brzdati. Sicer se jim utegne maščevati čez leto ali dve, ko bodo morali potem pokrivati morebitno izgubo temeljne organizacije v Preddvoru, kjer v takih razmerah, kot jih imajo, pač ne morejo več delati.

j. č.

Osebni dohodek bo odvisen od rezultatov dela

Vedno, ko govorimo o novostih na področju nagrajevanja, ali, kot smo včasih rekli, o novih »plačah«, je običajno v celotnem delovnem kolektivu zelo razburkano vzdušje, kajti vsakdo smatra, da je za svoje delo premalo nagrajen. Še posebno pereč pa je problem v zadnjem letu zaradi znatnega porasta življenjskih stroškov, ki je imelo na drugi strani za posledico velik pritisk na povečanje osebnih dohodkov, kar pa zopet ni bilo mogoče zaradi prepočasne rasti ustvarjenega dohodka. Ne smemo pa pozabiti, da smo podpisniki samoupravnega sporazuma o delitvi sredstev za osebne dohodke lesne industrije SRS in da je bila sprejeta resolucija, ki točno nakazuje, da je rast osebnega dohodka odvisna izključno od rezultatov, to je od ustvarjenega dohodka oziroma akumulacije. Prav za leto 1979 pa je značilno, da skoraj v vseh naših TOZD na tem področju močno zaostajamo, kar je seveda vplivalo na naše osebne dohodke, tako da smo bili na repu lestvice med večjimi delovnimi organizacijami v Skofji Loki.

Naš obstoječi samoupravni sporazum in pravilnik o delitvi sredstev za osebne dohodke je bil nemalokrat kritiziran, da je v njem premalo urejeno nagrajevanje po delu, ali drugače rečeno, stimulativni del nagrajevanja. Dosedanji način nagrajevanja je bil preveč vezan na dosežene rezultate TOZD kot celote, kar se je predvsem odrazilo z vrednostjo točke.

V takem sistemu nagrajevanja pa, jasno, delavci niso videli svojega prispevka, ker je bil za njih preveč oddaljen in nerazumljiv, razen za tisti del delavcev, ki je bil že sedaj stimuliran na individualno količinsko ali časovno normo.

Še posebno pereč problem nagrajevanja je bil pri vseh režijskih delavcih, pri katerih se je ocenjevala tako imenovana »uspešnost opravljenih delovnih nalog«, za katero pa je večina smatrala, da je prisotnega precej subjektivizma. To

rej prav ta skupina delavcev, kjer gre za strokovno tehnična in poslovodna delovna opravila od katerih naj bi največ zaviseli rezultati in uspehi posamezne enote, ni bila nagrajevana na rezultate svojega dela, kar se je gotovo odrazilo v poslovnih rezultatih. Zato mora nov pravilnik ravno na tem področju napraviti vidne spremembe in to take, da bodo tisti, ki vodijo posamezne dele delovnega procesa, čutili večjo odgovornost do dela in nalog, zato se bo njihov boljši osebni dohodek odrazil lahko le na osnovi boljših rezultatov.

Ne bi več analiziral obstoječega načina nagrajevanja, ki je imel prav gotovo vgrajenih precej pozitivnih elementov, ni pa se seveda dalo vse naenkrat rešiti, da bi bilo nagrajevanje tako urejeno, da bi bil dejansko vsakdo popolnoma »pravično nagrajevan«, kajti tudi z novim sporazumom to ne bo v celoti rešeno, saj gre za dolgotrajnejši proces na področju nagrajevanja.

Kakšne novosti bomo zasledili v novem sporazumu?

Osnovno vodilo novega samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za pridobivanje in razporejanje čistega dohodka ter delitvi sredstev za osebne dohodke in skupno porabo delavcev, izvira iz dveh členov zakona o združenem delu. Da jih citiram:

126. člen: Osebni dohodek delavca se določa tako, da ustreznemu rezultatu njegovega dela in njegovemu osebnemu prispevku, ki ga je dal s svojim živim delom in z upravljanjem in gospodarjenjem z družbenimi sredstvi kot svojim in družbenim minulim delom k povečanju dohodka temeljne organizacije, v skladu z načelom delitve po delu in sorazmerju z rastjo produktivnosti svojega dela in dela delavcev v drugih TOZD, s katerimi je združil delo in sredstva ter celotnega družbenega dela.

129. člen: Prispevek delavca k delu je odvisen od količine in

kakovosti dela, upoštevajoč zlasti obseg in zahtevnost dela, kakovost doseženih rezultatov dela, uspešnost pri uporabi delovnih sredstev, pri delu dosežene prihranke, izrabo delovnega časa, odgovornost pri delu in pogoje, v katerih delavec dela. Prispevek delavca k delu je odvisen tudi od povečanja dohodka TOZD, ustvarjenega zlasti z upravljanjem in gospodarjenjem s sredstvi družbene reprodukcije v TOZD in v različnih oblikah združevanja teh sredstev.

Da bo delavcu predvsem razumljiv način pridobivanja osebnega dohodka po novem sporazumu, bi v nadaljnjem prikazali čisto praktično primere izračunavanja za posamezne skupine delavcev.

Od česa bo v bodoče odvisen osebni dohodek posameznega delavca?

1. od zahtevnosti dela (vrednost delovnega opravila ali delovnega mesta), ki se izraža s številom točk na efektivno uro

2. od doseženega učinka (uspešnost dela) — stimulativni del, ki se izračunava po sledečih kriterijih:

- a) količina dela
- b) kvaliteta dela
- c) gospodarnost

3. od doseženega uspeha enote — TOZD, ki se odraža z vrednostjo točke

4. od prispevkov, ki se odražajo:

- a) iz minulega dela
- b) iz omejevanja fluktuacije
- c) iz racionalizacije — inventivne dejavnosti

Pri ugotavljanju uspešnosti dela (učinka) so vsi delavci razporejeni v tri kategorije:

- 1. proizvodni delavci,
- 2. upravno administrativni oz. pravno tehnični delavci in strokovni delavci v proizvodnji ter ostali delavci, ki nimajo postavljenega količinskega in časovnega normativa,
- 3. strokovni in poslovodni delavci.

V nadaljnjem bodo prikazani izračuni za posamezno skupino delavcev, ki je zgoraj navedena, koliko bo znašal njihov osebni dohodek in kako ga izračunavamo. Pripomniti je potrebno, da je taka višina osebnega dohodka izračunana na osnovi danih podatkov, če se le-ti menjajo, se menja tudi osebni dohodek.

I. Proizvodni delavec

Delavec je razporejen na delovna opravila VI. razreda. Pri tem je dosegel 115 % časovno normo in kvaliteto z indeksom 79. Doseženi direktni stroški obrata, kjer dela, so 97 %, delovni čas pa je izkoriščen 98 %. Delavec je zaposlen 8 let, od tega v Jelovici 4 leta. Povprečno mesečno opravi 184 efektivnih ur.

1. Osnovni del osebnega dohodka:

a) zahtevnost dela:

štev. Efu × točke/uro = 184 × 24,94 = 4588,96 točk

b) minulo delo:

štev. Efu × prisp./uro (8 let = 2 % od 24,94 = 0,49)
184 × 0,49 = 90,16 točk

c) fluktuacija:

št. Efu × prisp./uro (4 leta = 1 % od 24,94 = 0,25)
184 × 0,25 = 46,00 točke

Skupaj a — b + c = 4588,96 + 90,16 + 46,00 = 47,25,12 (osnovni del osebnega dohodka izražen v točkah).



2. Izračun stimulativnega dela — uspešnost (učinek)

a) dosežena časovna norma je 115

b) dosežena kvalitetna norma je z indeksom 79, kar predstavlja v tabeli 6 %

115 × 6 = 6,90 + 115 = 121,9

c) gospodarnost:

direkt. stroški = 97 % (+ 3 %) — izkoristek delovnega časa = 98 % (— 2 %)

Skupaj = + 1 % = 99 predstavlja v tabeli 2 %

121,9 × 2 = 2,4 + 121,9 = 124 %

Stimulativni del delavca (uspešnost) je 24 %, za kar se mu poveča osnovni del osebnega dohodka (brez prispevkov - dodatkov)

4588,96 × 124 = 5690,31 točk
minulo delo = 90,16 točk
fluktuacija = 46,00 točk

Skupaj = 5826,47 točk

3. Uspeh enote — TOZD, ki se odraža z vrednostjo točke (ugotavlja se tromesečno, predvsem na osnovi dosežene akumulacije dohodka na delavca v TOZD, kjer dela).

Planska vrednost točke za leto 1980 = 164

5826,47 točk × vred. točke = 5826,47 točk × 164 = 9555,41 din

Pretvornik iz bruto v neto = 68,57 (Skofja Loka)

9555,41 × 68,57 = 6552,14 neto oseb. dohodek

II. Upravno administrativni delavci, ki nimajo postavljenega časovnega in količinskega normativa — ocenjevanje uspešnosti dela (do 12. razreda)

Delavec dela na delovnih opravilih X. razreda.

Njegova zaposlitev znaša 8 let, od tega je 4 leta v Jelovici. Ocena njegove uspešnosti se ocenjuje in bo razvidna iz tabele:

1. Osnovni del osebnega dohodka:

a) zahtevnost dela: število ef. ur × točk/uro = 35,20 × 184 = 6476,80 točk

b) minulo delo: štev. Efu × prispevek/uro = (8 let 2 % od 35,20 = 0,70) 184 × 0,70 = 128,80 točk

(Nadaljevanje na 4. strani)

OD bo...

(Nadaljevanje s 3. strani)

c) fluktuacija:

štev. Efu \times prisp./uro = (4 leta = 1% od 35,20 = 0,35)
 $184 \times 0,35 = 64,40$ točk

Skupaj a + b + c = 6476,80 + 128,80 + 64,40 = 6670,00 (osn. del osebnega dohodka izračunan v točkah)

2. Izračun stimulatívne del — uspešnost (učinek) (ocena uspešnosti dela vodje)

a) količina:
delo je opravljeno 105% = 20 točk

b) kvaliteta:
delo se opravlja z neznatnimi napakami = 25 točk

c) gospodarnost:
delo je bilo opravljeno predčasno do 5 dni in z običajnimi stroški za takšno delo = 20 točk

Skupaj: 65 točk
65 točk = 15%

Stimulativni del delavca (uspešnost) je 15%, za kar se mu poveča osnovni del osebnega dohodka (brez prispevkov - dodatkov)

$6476,80 \times 115 = 7448,32$ točk
minulo delo = 128,80 točk
fluktuacija = 64,40 točk
Skupaj: 7641,52 točk

3. Uspeh enote — TOZD, ki se odraža z vrednostjo točke (ugotavlja se tromesečno, predvsem na osnovi dosežene akumulacije, dohodka/delavca v TOZD, kjer dela).

Planska vrednost točke za leto 1980 = 164

$7641,52$ točke $\times 164 = 12.532,09$

Pretvornik iz bruto v neto 68,57 (Škofja Loka)

$12.532,09 \times 68,57 = 859,32$ neto os. doh.

III. Upravno tehnični in strokovni delavci v proizvodnji, katerih uspešnost je vezana na dosežene povprečne rezultate v zasledovani enoti (do 12. razreda) — izmenovodji.

Delavec — izmenovodja dela na delovnem opravilu XII. razreda, je zaposlen v obratu, ki je dosegel plan proizvodnje 100%, pri povprečno doseženi kvalitetni normi obrata z indeksom 103,2. Pri tem so bili indirektni stroški obrata doseženi 97%, delovni čas je izkoriščen 99%. Delavec ima skupne delovne dobe 8 let, od tega 4 leta v Jelovici.

1. Osnovni del osebnega dohodka

a) zahtevnost dela:
število Efu \times točke/uro = $184 \times 42,32 = 7786,88$ točk

b) minulo delo:
št. ef. ur \times prispevek/uro = (8 let = 2% od 42,32 = 0,84)
= $184 \times 0,84 = 154,56$ točk

c) fluktuacija:

štev. ef. ur \times prispevek/uro = (4 leta = 1% od 42,32 = 0,42)
 $184 \times 0,42 = 77,28$ točk

Skupaj a + b + c = 7786,88 + 154,56 + 77,28 = 8018,72 (osnovni del osebnega dohodka izražen v točkah)

2. Izračun stimulatívne del — uspešnost (učinek)

Stimulativni del se izračunava na osnovi

a) doseženega plana obrata (enote, v kateri dela)

b) dosežene povprečne kvalitete obrata

c) gospodarnosti, ki se odraža v:
— indirektnih stroških obrata
— izkoriščanju delovnega časa obrata

a) plan proizvodnje je dosežen 100% = 20 točk

b) povprečna kvaliteta obrata 103,2% = 15 točk

c) gospodarnost
— ind. str. 97%
— del. čas 99%
98% = 20 točk

Skupaj: 55 točk
55 točk = 13%

Stimulativni del delavca (uspešnost) je 13%, za kar se mu poveča osnovni del osebnega dohodka (brez prispevkov - dodatkov)

$7786,88 \times 113\% = 8799,17$ točk
minulo delo = 154,56 točk
fluktuacija = 77,28 točk

Skupaj: 9031 točk

3. Uspeh enote — TOZD, ki se odraža z vrednostjo točke (ugotavlja se tromesečno, predvsem na osnovi dosežene akumulacije, dohodka na delavca v TOZD, kjer dela).

Planska vrednost točke za leto 1980 = 164

$9031,01$ točk \times vrednost točke

$9031,01$ točk $\times 164 = 14.810,85$ bruto os. doh.

Pretvornik iz bruto v neto = 68,57 (Škofja Loka)

$14.810,85 \times 68,57 = 10.155,19$ neto oseb. dohodek

IV. Strokovni in poslovni delavci (direktorji), delavci, katerih uspešnost njihovega dela, se odraža z udeležbo v dohodku TOZD ali DO.

TOZD je ustvarila v tromesečju 10.425.390,00 din dohodka, pri tem je bil čisti dohodek dosežen 98%. Plan proizvodnje TOZD je bil izpolnjen s 101%, plan prodaje pa 100%. Doseženi direktni stroški TOZD so bili 96%, indirektni 102%.

Delavec je na delovnih opravilih 16. razreda, skupno dobo zaposlitve ima 8 let, od tega 4 leta v Jelovici.

1. Osnovni del osebnega dohodka:

a) zahtevnost dela:

štev. ef. ur \times točke/uro
 $184 \times 62,51 = 11.501,84$ točk

b) minulo delo:

štev. ef. ur \times prisp./uro = (8 let = 2% od 62,51 = 1,25)
 $184 \times 1,25 = 230,00$ točk

c) fluktuacija:

štev. ef. ur \times prisp./uro = (4 leta = 1% od 62,51 = 0,62)
 $184 \times 0,62 = 114,08$ točk

Skup. a + b + c = 11.501,84 \times 230,00 + 114,08 = 11.845,92

2. Izračun stimulatívne del — uspešnost (učinek)

Stimulativni del se izračunava na osnovi udeležbe v dohodku TOZD ali DO, ki se lahko zmanjša ali povečuje na podlagi predpisanih korekcijskih faktorjev, in to:

— doseganje plana proizvodnje TOZD in DO

— doseganje plana prodaje TOZD ali DO

— doseganje plana direktnih in indirektnih stroškov

— doseganje čistega dohodka TOZD ali DO

Planirani dohodek TOZD = 41.701.558,00

Stimulativni del delavca = 4.500,00

Delež stimulatívne del v dohodku = 0,0001079

Dosežen dohodek v tromesečju = 10.425.390,00 (100%)
delež v dohodku 0,0001079
delež v dohodku \times doseženi dohodek = 4.499,00

Korekcijski faktorji:

dosežena prodaja = 100%
dosežena proizvod. = 101% + 1
doseženi čisti doh. = 98% - 2
doseženi dir. str. = 96% + 4
dosež. indir. str. = 102% - 2
Skup. korek. fakt. = 101% + 1

Stimulativni del \times korekcijski faktor = 4.499,00 \times 101 = 4.544,00

3. Uspeh enote — TOZD, ki se odraža z vrednostjo točke (ugotavlja se tromesečno, predvsem na osnovi dosežene akumulacije, dohodka/delavca v TOZD, kjer dela)

Plan. vred. točke za leto 1980 = 164
Dos. skup. štev. točk = 11.845,92
Uspešnost — stimulativni del = 4.544,00

Skupaj: 16.389,92

Vrednost točke 164
 $16.389,92 \times 164 = 26.879,47$ bruto oseb. dohodek

Pretvornik iz bruto v neto 68,57 (Škofja Loka)

$26.879,47 \times 68,57 = 18.431,25$ neto osebni dohodek

Iz izračunov je jasno razvidno, da je stimulativni del izključno odvisen od rezultatov dela, tako kot je že uvodoma nakazano. Če bodo doseženi dobri rezultati, bodo tudi naši osebni dohodki primerni in v končni fazi uspešni, bodo tudi poslovni rezultati, kar pa je pogoj nadaljnega razvoja delovne organizacije.

Franc Zihel

Samoupravni sporazum je šele začetek

Poldrugi mesec je odkar je bil podpisan samoupravni sporazum med Jelovico in Gradisom o trajnem poslovnem sodelovanju. Po njem so razdeljena posamezna dela med obema delovnimi organizacijama, še važnejše, vzpostavljeno bo tudi tesnejše sodelovanje, ki naj bi koristilo obema stranema. Kaj vse to je, ste verjetno že dobro seznanjeni, če pa niste bili prej, o tem več piše tudi v zadnji številki glasila sestavljene organizacije združenega dela GLG.

Ob slovesnem podpisu sporazuma pa smo za naše glasilo le povprašali nekatere vodilne družbenopolitične delavce, kako gledajo na ta sporazum. Poglejmo kaj pravijo:

VIKTOR ŽAKELJ

predsednik občinske skupščine Škofja Loka

»Osebnost sem vesel, da je do tega sporazuma prišlo, ker so tako dani pogoji za pot naprej. Žal mi je le to, da do njega ni prišlo že prej, saj je bila iniciativa dana že veliko prej in tudi v ostalih kolektivih sestavljene organizacije so bili vedno tega mnenja, da bo treba uresničevanje samoupravnih sporazumov začeti prav med Jelovico in Gradisom. Pa še nekaj bo verjetno dobrega od tega sporazuma, poleg vseh gospodarskih koristi, o katerih je tudi že bilo veliko govora. Reševanje problemov med Gradisom in Jelovico je verjetno izredno pomembno tudi na



na delati še naprej in to veliko. Potem pa bo pot, ki jo bodo šli skupaj lahko celo za vzgled ostalim.»

LOVRO GAJGER

sekretar občinskega komiteja
ZK Škofja Loka

»Mislim, da je ta samoupravni sporazum postavil tudi nekaj takih nalog, da bodo na njih morali delati tudi tisti, ki jih drugače nikdar ne vidimo. Torej tudi tistih, ki niso na vodilnih delovnih mestih. To pa je dobro, saj bo potem lahko resnično tudi zaživel, saj bo stvar vseh. Seveda pa bo pot do uresničitve vseh zastavljenih nalog še velikokrat polna ovir, ki pa jih bodo torej morali reševati prav vsi. Sporazum ocenjujem kot pozitiven, vendar je sprejet po mojem mnenju s precejšnjo zamudo, saj bi bil lahko že v sedanjem srednjeročnem obdobju prinesel veliko koristi in tudi rezultati bi bili za oba kolektiva lahko še precej boljši. Tako pa nam preostaja samo to, da bomo vsaj v naslednjem srednjeročnem obdobju lahko videli, kaj se bo razvijalo tu na industrijski coni na Trati. Predvsem pa ne kaže prezreti še nečesa. Samoupravni sporazum je sprejet. Sedaj bo treba manj besed in več dela. Seveda pa bodo prav komunisti morali delati dobro, da bodo uspehi taki kot smo jih načrtali. Zelel bi, da bi

delovnimi organizacijama. Če pogledam nazaj vidim, da tega sploh ne bi bilo treba. Celo več. Osebo sem prepričan da obstajajo realne možnosti za dosega-



nje dobrih poslovnih rezultatov in s tem seveda tudi za boljšo socialno in poslovno varnost delavcev obeh kolektivov. Vemo namreč, da se predvsem Jelovica vključuje v reprodukcijsko celoto z Gradisom še zlasti na po-

dročju primarne predelave lesa in pri proizvodnji stalnih in začasnih montažnih objektov. Tako samoupravni sporazum predstavlja v bistvu le formalno razrešitev problemov in nesoglasij, za uresničitev in doseg ekonomskih in družbeno političnih ciljev tega sporazuma pa se bodo morali prizadevati prav vsi delavci v obeh kolektivih.

Ker sem pač na vodilnem delovnem mestu naj na tem mestu dam svojo besedo, da se bom osebno boril, da se bodo vsa načela zapisana v sporazumu dosledno uresničila. Ta pa odpira še širšo pot, za polno izkoriščenost vseh proizvodnih zmogljivosti, ki sedaj na žalost na nobeni strani niso bili dovolj izkoriščeni. Le tako pa bosta oba kolektiva lahko trajneje doseгла boljše poslovne rezultate, ki se bodo tako pokazali v boljšem dohodku, v večji socialni varnosti in ne nazadnje bodo lahko tudi osnova za nove skupne načrte in nova vlaganja, ki naj bi prej povedano še izboljšala.

J. Č.

Nagrade našim inovatorjem smo slovesno podelili

Tik pred zaključkom leta smo v naši delovni organizaciji priredili slovesno podelitev diplom in nagrad dvajsetim inovatorjem. Nagrade so prejeli: Cernelič Stane, Ržen Franc, Šink Stanislav, Peternelj Ciril, Blatnik Alojz, Kalan Mirko, Križnar Janez, Likar Zdravko, Zaplotnik Anton, Vrbinc Stane, Podgoršek Janez, Miklavčič Vinko, Veber Vinko, Buden Jože, Kužnik Anton, Jelenc Stane, Okorn Stane, Jenko Franc, Jamnik Avgust in Knific Stane.

Tov. Šket je v uvodni besedi izrekel priznanje naši inovacijski dejavnosti, vendar istočasno opozoril, da naj nam bo to vodilo za kvalitetnejšo organiziranost, kajti le če bo organizacija dobra in uspešna, bodo ustvarjalci dobili zaupanje in vsak, tudi najtežji problem z inovacijskimi rešitvami, odpravili. Preoblikovati moramo odnos vseh delavcev v kolektivu do novega znanja, ki ga moramo neprestano vnašati v naš proizvodni proces, hitreje moramo uporabljati nove tehnološke dosežke, neprestano moramo izboljševati izdelke, modernizirati proizvodni proces.

Razveseljivo je tudi to, da smo kot delovna organizacija prejeli za občinski praznik plaketo Inovator Škofje Loke za leto 1979 kot priznanje našemu odnosu do te ustvarjalnosti.

Med našimi inovatorji je občinski nagradjenec tudi tov. Kužnik Anton za inovacije: Reorganizacija tehnološkega postopka v strojni delavnici, stroj za izvrtavanje žaluzij ter izboljšava Robno brušenje notranjih in zunanjih okenskih kril vseh vrst. S temi inovacijami prihranimo letno z zmanjšanjem NU 200 starih milijonov din.

Zavedati se moramo, da naša inovacijska dejavnost še vedno ni množična, da je šele vsak 47,5 delavec v Jelovici inovator. Avtorji so na slovesni podelitvi tudi skupno ugotovili, da nasto-

pajo problemi pri realizaciji inovacijske zamisli, da imamo v mehanični delavnici vzdrževalce, ki so s svojim delom pre-

obremenjeni, tako tisti, ki so usposobljeni za izvedbo predlogov, nimajo časa oz. ni to njihova delovna dolžnost. Zato moramo okrepiti mehanično delavnico in jo usposobiti za izvedbo predlaganih inovacij.

V letu 1980 moramo plansko pristopiti k inovacijski dejavnosti: Zaposeliti moramo delavca, ki bo organizator te dejavnosti: po TOZD bo popisoval probleme, organiziral natečaje, dajal pomoč inovatorjem pri oblikovanju in realizaciji predlogov, vodil evidenco o vsakem predlogu ter pripravljaval material za komisijo in delavski svet, skrbel za izpolnjevanje siste-



ma nagrajevanja tako inovatorjev vodstvenega kadra, ki bo podpiral dejavnost kot tudi realizatorjev inovacij.

Sklepna ugotovitev tako inovatorjev kot predstavnikov družbenopolitičnih organizacij na slovesni podelitvi je bila, da si delavci tovrstno sodelovanje želimo, saj smo motivirani za večji dohodek, ki pa lahko nastane ne samo z več dela, ampak predvsem z drugačnim, novim delom.

Lidija Kustec



Trata postala vzor ostalim delovnim organizacijam in da bo postala nosilec sodobne montažne gradnje, da bi loški pristop k tej gradnji postal pojem v Sloveniji. Prav po tem naj bi postala naša občina tudi poznana po vsej Jugoslaviji in tudi na tujem. Jaz osebno mislim, da je prav montažna gradnja tisto, ki ji je treba v obeh delovnih organizacijah v prihodnje nameniti največ pozornosti. Vse možnosti za to so dane, Gradis ima dober inženiring, potem celo operativno. Tako lahko dasta oba kolektiva skupaj kompletno ponudbo, kar mora prevladati. Torej gradnjo od zemeljskih del, do postavitve hiš in če hočete do javne razsvetljave. Seveda pa bo treba pritegniti tudi druge delovne organizacije v Škofji Loki.

LEOPOLD ILOVAR

direktor LIO Gradis
Škofja Loka

»Samoupravni sporazum odpravlja dolgoletne ovire, ki so bile v mišljenju delavcev v obeh kolektivih in so včasih celo nevarno zaostrovala odnose med



Kužnik Anton: Občinski nagradjenec akcije »INOVATOR ŠKOFJA LOKA«

OKTET JELOVICA 10 LET

Ob jubileju okteta „Jelovica“

Deset-letnico so proslavili z jubilejnim koncertom v prepolni dvorani osnovne šole v Podlubniku, in člani smo povprašali o tem, kaj jih veže na tako dolgo petje, kako doma gledajo na to njihovo udejstvovanje in sploh smo hoteli nekaj več povedati o pevcih. Poglejmo, kaj so nam rekli:

Jeseni 1969 smo se prvič sestali. Odbral nas je Marijan Kovač, vodil po notah pa Peregrin Capuder. Zbrali smo se z namenom, da s pesmijo počastimo delovni uspeh Jelovice — otvoritev nove proizvodne hale. Uspešen nastop nas je ohrabil in nadaljevali smo z delom. Nihče od osmih pevcev še pomislil ni, da bi kdaj dosegel do letošnjega jubileja. Prepevali smo v lastno zadovoljstvo — vdajali smo se skrivnostnim čarom, ki jih nudi zborovsko petje oziroma narodna in umetna pesem. Sindikalna organizacija podjetja nas je moralno in materialno podprla in zaorali smo v ledino. Po dveh letih dela in iskanj je bil dokončno oblikovan sestav — pristopila sta še pevec basist Tone Blaznik in Leon Marolt — baritonist izjemnih kvalitiet. Tako je nastal oktet, imenovan Jelovica. Prvi nastop novega sestava je bil na Prešernov dan 8. februarja 1971. Tisti večer smo se odpravili na lastno pobudo v Kranj in zapeli pred pesnikovim spomenikom sredi mesta, nato pa še na njegovem grobu.

Nekoč smo prepevali na zborovanju novinarjev Jugoslavije v Skofji Loki. Petje je navdušilo novinarja Silva Mateliča, »zatoži« nas ljubljanski radijski hiši in povabili so nas na snemanje. Kmalu smo posneli tudi malo ploščo — naš prvenec v tovrstni produkciji. V letu 1972 je oktet Jelovica pridobil k vodenju Tomaža Tozona, glasbenika iz Ljubljane. Z njim so bile pred nami možnosti neslutene napredka in uveljavitve.

Kmalu po sorazmerno uspešnih nastopih našega sestava mi je sopevec Ivan Breznik potisnil v roke zvezek, v katerega naj bi zapisoval vse o delu in življenju okteta. Lotil sem se pisanja in za uvod zabeležil:

»Pesem naj slovenskega delovnega človeka bodri v naporih pri ustvarjanju jasne prihodnosti. Krepi naj njegovo narodno zavest in spominja naj ga narodove težke preteklosti, pretkane tudi s svetlimi trenutki, ki jo slovenska pesem izroča sedanjim in prihodnjim rodovom.«

Zdravko Ogris — I. tenor

Bil je med ustanovitelji okteta, saj je bil kar 11 let zaposlen v Jelovici, sedaj pa dela v



Projektivnem biroju v Ljubljani. Je predsednik društva, ki se imenuje Oktet Jelovica.

»Res nisem več član delovnega kolektiva Jelovice, vendar kot vidite, sem deloma le še ostal pri Jelovici oziroma pri njenem imenu. Rad pa bi povedal nekaj, kar doslej še nihče ni omenil. Na vprašanje, kako lahko tako dolgo pojemo skupaj, kako lahko tako dolgo vztrajamo? Mislim, da je temu »krivec« dobro razumevanje med nami, ki je preraslo v pravo prijateljstvo. Če tega ne bi bilo, verjetno naš oktet ne bi praznoval 10-letnice. Drugače pa tudi sam nimam prevelikih težav zaradi petja, ker pač hodim na petje z veseljem. Seveda trpi družina, vendar vsak moški ima kakšen hobi. Moj je petje. Tudi jaz stanujem v Skofji Loki, zato

morda nimam takih težav kot drugi.«

(p. s. Vsi ga poznamo kot pevača, ki zna imenitno jodlati. To mu je pač prirojeno, saj je po rodu s Koroškega, in sicer iz Sel, to pa je vas, s katero je zadnja leta pobratena Skofja Loka).

Jenko Franc — bariton

V oktetu poje že od vsega začetka, drugače pa je doma iz Drage pri Skofji Loki. Je delavec Jelovice, in sicer je referent



v pripravi dela pri TOZD montažna gradnja.

»Teh 10 let je obdobje polno spominov, veliko doživetega in seveda tudi veliko žrtvovanega časa. V tem času sem prav s pomočjo petja spoznal veliko novih ljudi, veliko prijateljev sem si pridobil. Vendar, če sem pošten, petje ni samo užitek, temveč je tudi obveznost, še zlasti sedaj, ko smo dosegli nek nivo in ga je pač treba z res-

V teh desetih letih je oktet Jelovica naštudiral raznih skladb za tri koncerte. Program sestavljajo pretežno slovenske narodne in umetne pesmi ter pesmi ostalih slovenskih narodov — od Volge do Jadrana. Med slovenskimi prednjačijo predvsem pesmi iz slovenske Koroške, ki oktetu še vselej ležijo. Med pesmimi ostalih narodov smo najraje segali po dalmatinskih, makedonskih in ruskih skladbah. Imeli pa smo priložnost spoznati tudi skladbe iz renesanse in skladbe kasnejših dob.

Uspelo nam je izdati samostojno LP ploščo z naslovom Zimski večer, na kateri so posnete naše najbolj pogoste izvajane pesmi. Do sedaj beleži naš oktet preko štiristo nastopov po Jugoslaviji in zamejstvu. To so bili nastopi kot so komemoracije, politične manifestacije, celvečerni koncerti, vojaška slavlja, srečanja s politiki in umetniki, srečanja oktetov lesarjev SRS, srečanja slovenskih oktetov, srečanja ob jubilejih raznih oktetov, slavlja doma v Jelovici, tekmovanja na festivalih, nastopi ob kulturnih praznikih, športnih manifestacijah, radijske oddaje, TV oddaje, občinske revije zborov. Nešteto je bilo še priložnostnih nastopov ob jubilejih članov okteta, poroke, podoknice, zdravice, rojstva in smrti — skratka povsod, saj je pesem človekova spremljevalka od zibel do groba.

Nastopi, ki se jih Jelovčani najraje spominjajo so: srečanje s Slovenci v zamejstvu, nastopi med izseljenci v Zahodni Nemčiji, festival socialističnih partij v Spaniji, festival v Dalmaciji in prepevanje ob srečanju s tov. Titom v Dražgošah 1977.

Največja vrednota pevske dejavnosti pa je spoznavanje pesmi in njenega humanega poslanstva.

Ko pevci okteta Jelovica gledamo prehojeno pot, nam kljub žrtvam ni žal za vložen trud in čas, pesem nam je obilo vrnila v obliki vrednot, ki bi nam bile sicer nedosegljive.

Franc Jenko

nim delom obdržati. Zato pa seveda trpi družina, saj vaje in nastopi zahtevajo precej odsotnosti. Do okteta pa čutim še posebno navezanost tudi zaradi tega, ker sem pač zaposlen v Jelovici in mi je ime tudi veliki vrednoti.«

Marjan Kovač — II. tenor

Tudi Marjan poje od vsega začetka pa tudi v Jelovici je zaposlen. Je skladiščnik žaganege lesa. Drugače pa je doma v Podlubniku in ima zato najbližje na vaje, ki so v šoli v Podlubniku.

»Prav kar se vaj tiče, moram povedati, da je sedaj prav zame resnično najlažje. Drugače pa je bilo prejšnja leta, saj smo imeli vaje takorekoč povsod; v Jelovici, v gostilni, v domu Zveze

imeti veselje, sicer bi odnehal že prvi mesec. Veliko je namreč v življenju lepih stvari, ki bi se jih rad udeležil (obisk gledališča pa kakšna tekmovanja), pa se jih velikokrat ne morem, ker imamo ravno takrat vajo, nastope ali gostovanja. Nekaj pa je prav na teh gostovanjih le povrnjeno, saj veliko vidimo in tudi potujemo. Najtežje je le zaradi družine, ker se je včasih treba tudi njim odreči.«

1. Kadar jes' na pvaninco hrem —
(koroška narodna)

Kadar jes' na pvaninco hrem,
an ljep klabček hori den,
krivo perje pa zadi 'mam
da te dečka k' nabo sram.

Avugst Jamnik — I. tenor

Tudi on je že vseh 10 let pri oktetu in tudi on je zaposlen v Jelovici. Dela v pripravi dela in je referent za montažne hiše. Drugače pa je v Jelovici zaposlen že vse od 1948. leta.

»K oktetu me je pred deseti mi leti povabil moj prijatelj Marjan Kovač. Vprašal me je, če bi začel peti v oktetu, ki ga ustanavljajo, pa sem pristal. Seveda takrat nisem vedel, da bo to naše petje tako dolgo trajalo. Pa mi ni žal. Res lepo je peti in nastopati pa potovati, vendar tudi odreči se je treba marsičemu.



borcev, pa v Puštalu, sedaj pa so dve leti tu v Podlubniku.

Moram pa povedati, da človek za petje v takem oktetu mora

Prav z gostovanj imamo vselej lepe spomine, saj smo pač dovolj velika skupina, da se vselej kaj lepega doživi. Meni osebno je bilo najbolj všeč gostovanje in potovanje po Spa-



niji, kjer pa sem doživel tudi vrsto nevšečnosti, ki pa so nazadnje postale predmet zadržavanja s strani ostalih članov okteta. Imajo vsaj vedno temo za zabavo, ko se spomnijo na Španijo. Drugače pa prav rad hodim na vaje, saj tudi stanujem v Skofji Loki in zaradi tega nimam problemov kot drugi, ki se vozijo celo iz Ljubljane.»

2. Uspavanka (Danilo Bučar)

*Spančkaj sladko, sinko moj!
Glej lunica vzhaja, ringa, raja,
palčki že plešejo vsi: drum,
drum.
Pojdi, zapleši še ti, sinko moj!*

Leon Marolt — II. tenor

Njegov staž pri oktetu je krajši. Poje 8 let. Drugače je doma iz Ljubljane in se vozi na vaje v Skofjo Loko. Zaposlen je v Sori Medvođe, kjer je direktor te temeljne organizacije.



»Kako sem začel pri oktetu? To je precej dolga zgodba. Na kratko rečeno, velika prijatelja sva že dolga leta z Ogrisom, s katerim sva pela skupaj že v študentskih letih pri najrazličnejših zborih. Ko je bilo prosto mesto v oktetu, me je povabil in jaz sem sprejel in kot vidite tu pojem še danes. Seveda sedaj tudi za mene pride v poštev vprašanje kako to da še vztrajam. Tudi moj odgovor je enak prejšnjim, veže nas prijateljstvo in veselje do petja. Važno pa je tudi, da si znaš razporediti prosti čas. Pri oktetu je treba biti vsaj dvakrat tedensko, če pa je več nastopov pa še večkrat. Jaz ljubim petje še zaradi nečesa. Tu pri oktetu nabiram na čisto svoj način moči za delo v tovarni, kjer pač imam opraviti bolj z umskim

delom, ki je pač zelo obremenjujoče, petje pa me razvedri in sprosti. Petje mi je neke vrste rekreacija.»

Tone Blaznik-Sulc — II. bas

Tudi Tone je Ločan in zagotovo bi znal zapeti najbolje po loško, če bi se le kakšen skladatelj spomnil in napisal tako skladbo. Zagotovo bi ga vsi radi poslušali, tako kot Ogrisa pri njegovem koroškem petju. Drugače pa je zaposlen v Iskri v Retečah.

»K oktetu sem prišel pri prvi večji menjavi, to je pred 8 leti, ko je oktet tudi prevzel sedanji vodja Tomaž Tozon. Od takrat se je naš sestav bolj malo spreminjal in tudi zato ima ob-



letnica še toliko večjo vrednost. Za oktete na Slovenskem je namreč prava redkost, da tako dolgo zdržijo skupaj. Vsi smo prijatelji med sabo in prav to igra najvidnejšo vlogo. Z novim pevovodjem pa smo potem še pred leti postali tudi malo bolj ambiciozni, pa še vedno amaterji, dokaz, da tak moraš biti, pa so tudi uspehi, ki smo jih povsod dosegli. To je doseženo prav s pomočjo pevovodje, saj je njegov delež poleg dobrih glasov največji. Moram reči, da mi časa, ki sem ga dosedaj porabil za petje pri oktetu, ni žal in še to, odkar pojem pri oktetu se kar malce počutim celo člana kolektiva Jelovice.»

Simon Križaj — II. bas

Stražišan, ki je k oktetu pristopil pred 5 leti. Zaposlen je v Iskri v Kranju kot orodjar.

»K oktetu so me povabili prijatelji (Sulc, Tozon), vendar nisem prišel kot začetnik, saj



sem prej že pel pri raznih manjših zasedbah in ansamblih. Moram reči, da edini nimam večjih problemov zaradi vaj, saj nisem poročen (dekleta, pozor!) in torej doma ni težav. Tudi na potovanja in gostovanja grem zelo rad, saj je vsako za sebe novo doživetje. Veliko smo si v teh letih ustvarili prijateljev, posebej z okteti od drugod.

Tako zelo dobro sodelujemo z nekaterimi okteti, zato so se tudi radi odzvali našemu vabilu, da skupaj proslavimo 10-letnico. Posebej rad sem vedno pel v Omišu, kjer smo dobili tudi veliko prijateljev in kjer so nas tako poslušalci kot domačini zelo lepo sprejeli. Če neskrupno sodim po dosedanjih uspehih, potem mislim, da smo s svojim petjem dosegli neke vrh za take amaterske oktete, sedaj pa bo to kakovost treba držati.»

Ciril Pleško — I. bas

Sele leto dni je pri oktetu. Zamenjal je dolgoletnega člana okteta Breznika. Živi v Skofji Loki, po poklicu je zobozdravnik, zaposlen pa je v loškem zdravstvenem domu.

»Od vseh je bilo za mene na začetku najtežje. Obvladal namreč nisem takoimenovanega železnega repertoarja okteta in treba se je bilo veliko učiti in prizadevati. Vedeti namreč morate, da ima oktet okrog 100 pesmi. Sam jih sedaj že znam za en koncert. Drugače pa kot pevec tudi nisem začetnik, saj sem več let pel pri raznih zborih, pri ansamblih in podobno. Ker sem Ločan, mi vaje in tudi kasneje nastopi ne delajo prevelikih težav. Rad bi dodal, da sicer še nisem dolgo pri oktetu, vendar sem že doživel izredno lepe trenutke. Eno najlepših je



bilo zame potovanje na Koroško, kjer smo se srečali s takojšnjimi Slovenci in borci. Sprejem je bil res prisrčen in naše petje še nikjer ni naletelo na tako hvaležne poslušalce. Edine probleme mi delajo nastopi, če so ti popoldne. Delam namreč tudi v popoldanskem času in potem moram delo usklajevati s petjem.»

Tomaž Tozon — vodja okteta

Ljubljčan, ki že kar 8 let vodi oktet, ga vzpodbuja in



usmerja. Tudi on žrtvuje veliko časa za oktet Jelovice.

»Oktet sem pred osmimi leti sprejel predvsem zaradi izredno

lepih glasov pevcev, ki so me pritegnili. Potem pa smo postali še prijatelji in stvar kot vidite se vleče že vsa ta leta. Ze takoj na začetku sem ugotovil, da je med fanti izredno prijateljstvo in to je tudi pogoj (po mojem mnenju), za uspeh. Zato mi tudi delo pri tem ansamblu nikdar ni bilo težko. Tako se je njihova pesem vselej zlila tudi v sproščenost in ta je tista, ki je med poslušalci ostala v najglobljem spominu. Prav to prijateljstvo pa je nekaj, kar kaže negotovi. Mislim, da četudi ne bi več oktet obstajal, bi vsi med sabo še vedno ostali veliki prijatelji.

3. So še roz'ce v gartelnu

*žavovale
(koroška narodna)*

*So še roz'ce v gartelnu žavovale,
ko sem morav pustiti jes moje
dakle.
Da bi bjetrč potegnu, meglice
razgnov,
da b' se bidov muoj pobič,
noj pušlec njegov.*

Sam sem sicer precej angažiran, saj sem med drugim član Slovenskega okteta pa kvarteta DO pa v službi na RTV imam veliko dela. Kljub temu pa sem bil vedno voljan priskočiti na pomoč slehernemu oktetu, če je le prosil zanjo. Vendar vedno najraje pridem med pevce okteta Jelovica. Prav iz njihovega prijateljstva črpam moč in zagon za vse delo. Bojim se le nečesa. Verjetno bo tudi pri tem oktetu počasi prišlo do upadanja, saj so praktično dosegli že vse, kar lahko doseže tak amaterski oktet. Posneli so več oddaj za radio in televizijo, posneli so veliko in malo ploščo, so na dveh ploščah Sentjernejskih oktetov pa na plošči klap v Omišu. Torej po tej plati ni nobene stimulacije več. Vendar bo ljubiteljski pristop zagotovo prevladal in fantje bodo zagotovo še dolgo peli. Le tega se bojim, da bo tale dvakrat tedenska dolžnost počasi postala prehud napor za pevce in njihove družine.

Seveda želim ob jubileju vsem osmim pevcem da še naprej pojejo tako uspešno kot doslej in da skupaj s pevci ostalih oktetov prispevajo k čim lepšemu počutju vseh tistih, ki so tega še kako potrebni.»

Ob jubileju pa ne smemo pozabiti tudi nekdanjih članov tega okteta, ki so kasneje prenehali s petjem. Na prvem mestu velja omeniti Ivana Breznika, ki je pel od leta 1969 do leta 1979. Srečko Peklja je pel od 1969. do 1975., Jože Oblak in Janez Bohinjc pa od 1969. do 1971.

Mislim, da so zadnje besede, ki jih je izrekel Tomaž Tozon, tudi besede, ki jih izrekamo oktetu Jelovica tudi ostali. Če stikam se torej pridružujemo tudi v uredništvu glasila, in sicer v svojem imenu in imenu vsch bralcev ter delavcev Jelovice.

razgovor vodil
J. Čadež

Premalo oken in vrat

V poslovalnicah že dolgo niso bili v tako težkem položaju kot so bili konec lanskega leta in ta dva prva meseca leta 1980. Kupci dobesedno oblegajo prodajalce, ki pa jim ne morejo obljubiti nič drugega kot to, da naj se oglase marca, ko bodo začeli sprejemati ponovno vplačila. To slednje predvsem velja za poslovalnico v Škofji Loki. Vzrok takemu nakupu in povpraševanju je predvsem konec leta, ko večina kupcev hiti, da bi porabila posojila, malo pa je tudi strahu, da se bodo izdelki podražili. V temeljni organizaciji trgovina vedo, kakšno je stanje na tržišču, vendar veliko ne morejo vplivati in pomagati.

Proizvodnja je namreč še vedno največji krivec, da je oken in vrat premalo na tržišču. Še vedno namreč ne dosega fizičnega načrta proizvodnje. Vzrokov za to je več, precejšen pa je ta, da je strojna oprema v proizvodnih tozdih precej zastarela in iztrošena, kar hkrati pomeni, da se ne da več narediti. Zato bo potrebno precej investicij, ki bi razmere izboljšale. Delne naložbe bodo tako v Jeloboru, kjer bi se potem proizvodnja lahko povečala za 20 odstotkov. Izboljšave bodo tudi v Starem dvoru. Vendar vse to ne bo pomagalo. Temeljna organizacija trgovina je zato morala sprejeti vrsto ukrepov, da bi vsaj deloma olajšala razmere v trgovini.

Če so pred novim letom jemali avanse od kupcev, ker so ti na vsak način želeli porabiti posojila, se to sedaj ne dogaja več. Naročila bodo sprejemali šele marca. To je seveda le delen ukrep. Kupce bi zaradi tega lahko izgubili. Rešitev predstavlja tudi nameravano sodelovanje z nekaterimi delovnimi organizacijami po Jugoslaviji, ki naj bi prispevale del svojih izdelkov v trgovino. Pogovori že tečejo z nekaterimi takimi proizvajalci kot so Šipad, Liko, Industrogradnja in še nekaterimi drugimi. Te naj bi v Jelovičine poslovalnice dale svoja okna, za »uslugo« pa bi Jelovica od njih kupila les. Predvsem s Šipadom tečejo taki pogovori, ker ima ta delovna organizacija dovolj lesa.

Seveda pa je največ pričakovati od dogovorov znotraj GLG. Kot kaže je nedavno podpisani sporazum med Gradisom in Jelovico končno odprl vsa vrata na Gorenjskem. Kooperacija se tako obeta z Alplesom, tam naj bi izdelovali pregibna polkna in nekatere sestavne dele za okna, LIP Bled bo povečal prodajo svojih vrat v Jelovičinih trgovinah (štirih) kar za 100 odstotkov v primerjavi z lanskim letom, program izvenserijskega stavbnega pohištva v Gradisu že teče, seveda pa je tu še ZLIT, kjer bodo izdelovali sestavne dele za montažne objekte tako kot tudi v Gradisu.

Na ta način pričakujemo lahko, da se bo tisti največji naval nekoliko umiril. Seveda pa so to le začasne rešitve. Več bo treba in za stalno narediti pri nadaljnji delitvi proizvodnje

med LIP in Jelovico, predvsem glede proizvodnje vrat in povečevanja proizvodnje oken potem v Jelovici. To brez dvoma osrednja naloga v tem letu.

Ob vseh naporih za zadovoljitev potreb domačega tržišča

Napori rodili sadove?

Čeprav bo šele zaključni račun za leto 1979 pokazal, če je resnično temeljna organizacija gradnja montažnih objektov poslovala brez izgube, pa že sedaj skoraj z gotovostjo trdimo, da je. Seveda je ta trditve postavljena na plačilih, ki so doslej prispela, podrobnosti pa seveda še niso povsem znane. Kljub temu pa lahko zapišemo, da so napori, ki so jih vložili na tej temeljni organizaciji rodili sadove. Zasluga, da je uspelo odpraviti več kot 6 milijonsko izgubo, ki je bila še ob 9-mesečnem poslovanju, je vseh tistih, ki so se zavedali resnosti položaja in so tudi v zadnji četrtini leta storili vse, da je sanacija uspela.

Če torej zapišemo, da izgube ne bo, pa je že sedaj treba zapisati tudi to, da poslovanje še vedno ni tako, da bi bili lahko spet vsi brez skrbi. Ukrepi, ki so bili sprejeti pri sanacijskem programu bodo veljali tudi v letu 1980. In to brez izjem. Seveda pa ukrepi le niso trajna rešitev. Zato na temeljni organizaciji že pripravljajo sprejem novega samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah za delitev dohodkov in osebnih dohodkov, katerega osnovna značilnost bo ta, da bo pač vsakdo zaslužil toliko, kot bo resnično delal in tudi gospodaril. Prav v tej temeljni organizaciji je doslej veljalo, da je vsakdo dobil pač svoj osebni dohodek, ne glede na to, ali je delal dobro ali ne. Sedaj pa bodo dobro zaslužili le pridni delavci, drugi pa bodo bistveno manj.

Tudi za montažo so predvideni stimulatívni načini nagrajevanja, kjer bodo vsi morali pošteno delati, če bodo hoteli upravičiti svoj osebni dohodek. Prav na montaži se namreč ugotavlja največ nepravilnosti in tam je tudi največ vzrokov za slabo finančno stanje temeljne organizacije. V novem letu bo končno urejena tudi vsa dokumentacija za hiše, kar pomeni, da bo odprava objektov na teren kompletna monterji pa bodo morali potem to hišo postaviti v roku, ki bo vnaprej določen. Tudi hiša bo potem morala biti oddana kupcu brez njegovih pripomb. Vsa veriga bo torej morala biti sklenjena, sicer se bodo nepravilnosti ponovno dogajale. Marsikdo sicer sedaj misli, da bo to ostalo le na papirju, vendar naj takoj zapišemo, da bodo odgovarjali za to akcijo tudi tisti, ki naj jo pripravijo. Delavski svet temeljne organizacije je tako usmeritev sprejel brez zadržkov saj drugače tudi ne gre. Izkušnje od lani

pa je treba povedati, da letos Jelovica ponovno načrtuje pomembno povečanje izvoza. Že sedaj januarja je takorekoč prodano že več kot je bilo planirano. V Zahodno Nemčijo in Avstrijo bo Jelovica izvozila 40000 oken pa precej montažnih objektov v skupni vrednosti več kot 50 milijonov dinar-

jev. Resolucijo o povečanem izvozu bo Jelovica povsem izpolnila, kar je tudi zapisano v vseh dokumentih, saj ima izvoz absolutno prednost. Ker se iz leta v leto tudi zmanjšuje uvoz po repromaterialih, bo Jelovica na tujem praktično kupovala le stroje. Vendar bo izvoza veliko več kot uvoza. J. Čadež

so preveč stale, da bi se stanje lahko ponovilo.

In še nekaj. Prav lani se je pokazalo, da je vrsta ljudi na delovnih mestih, ki jim ne ustrezajo oziroma na njih ne naredijo tisto, kar bi lahko. Zato bo kmalu prišlo tudi do menjav, da bodo določena dela pač opravljali ljudje, ki so zato



Tudi na montaži bo stimulatívno nagrajevanje

Občni zbori sindikalnih organizacij

Osnovne organizacije zveze sindikatov so do 31. januarja 1980 opravile redne občne zборе. Letna konferenca osnovnih organizacij zveze sindikatov pa bo v mesecu februarju.

V pripravah na občne zборе in konstitutivne seje drugih oblik povezovanja osnovnih organizacij sindikata je zato potrebno posebno pozornost posvetiti evidentiranju in kandidiranju poverjenikov sindikalnih skupin in članov organov osnovnih organizacij zveze sindikatov. S pravočasnimi kadroviskimi pripravami moramo zagotoviti, da bodo izvršni odbori v naslednjem mandatnem obdobju resnično postali kolektivni izvršilno politični organi osnovnih organizacij, v katerih ima vsak član enake pravice in enako odgovornost za njihovo delo, obenem pa bodo izvršni odbori kot celota odgovorni za aktivnost osnovne organizacije.

Da bi lahko izvršni odbori uresničili vlogo kot je opredeljena v statutu Zveze sindikatov Slovenije in izhodiščih o demokratizaciji odnosov in krepitevi kolektivnega dela ter odgo-

sposobni. Tudi »nedotakljivost« delovnih mest je ena izmed vzrokov, da se razmere nikakor niso mogle izboljšati. Nikjer pa ne piše, da nekdo, ki danes sedi v pisarni ne bo jutri delal za strojem v proizvodnji. Tudi po zakonu o združenem delu je to mogoče in na temeljni organizaciji gradnja montažnih objektov bo to pravilo uporabljeno.

r. z.

vornosti v zvezi sindikatov, je že v pripravah za občne zборе potrebno po možnosti evidentirane možne kandidate za vodstva osnovnih organizacij ustrezno izobrazevati.

Istočasno je treba opraviti vse spremljajoče naloge, zlasti pomembna pa je neposredna in konkretna aktivnost članov zveze komunistov v sindikalnih organizacijah. Da se vodilna idejna in politična vloga zveze komunistov ne uresničuje z besedami, ampak predvsem z intenzivnim delovanjem komunistov v demokratičnem sodelovanju z vsemi delavci, da bi sindikati dejansko lahko uresničevali svojo družbeno vlogo, je treba, da se sklepi demokratično sprejemajo znotraj sindikalne organizacije in, da so ti sklepi socialistični, demokratični in racionalni. Ob tem pa ne smemo prezreti sodelovanja z osnovno organizacijo zveze socialistične mladine Slovenije, načrtovati skupne aktivnosti za uresničevanje interesov mladih delavcev.

Statut zveze sindikatov Slovenije določa, da člani osnovne organizacije vsako drugo leto

na občnem zboru ocenijo delovanje v dveletni mandatni dobi, da sprejemajo smernice za delovanje, in da izvolijo vodstva izvršnega odbora osnovne organizacije sindikata. Poseben poudarek ocene je treba dati delovanju sindikalnih skupin, v katerih lahko delavci najbolj učinkovito sodelujejo v delu in odločanju osnovne organizacije. Zagotoviti moramo, da bodo vodje sindikalnih skupin istočasno tudi člani izvršnih odborov. Oceniti je treba tudi povezanost z ostalimi organizacijami kot v celotni organizaciji in zunanjimi organizacijami, npr. z občinskimi sindikalnim svetom, socialistično zvezo in krajevno skupnostjo. Analizirati je tudi potrebno delovanje delegatskega sistema v samoupravnih organih v TOZD, DO, SOZD, v zboru združenega dela Občinske skupščine in v ostalih interesnih skupnostih občine. Glede na družbeno vlogo osnovne organizacije sindikata je treba predvsem oceniti in utrditi uveljavljanje in utrjevanje položaja delavcev pri upravljanju z družbenimi sredstvi in pri odločanju v vseh družbenih zadevah na podlagi ustave in Zakona o združenem delu, uveljavljanje načel delitve po delu in rezultatih dela.

Prizadevanja za uspešnejše gospodarjenje in gospodarsko stabilizacijo (akcija Zaključni računi, ocena gospodarjenja), uveljavljanje samoupravnega planiranja in priprav na oblikovanje srednjeročnih planov razvoja za obdobje 1981-1985.

Uveljavljanje samoupravnih družbenoekonomskih odnosov na področju stanovanjskega gospodarstva.

Uveljavljanje varstva samoupravnih pravic delavcev in reševanje sporov.

Uveljavljanje dohodkovnih odnosov in svobodne menjave dela.

Uveljavljanje resničnega, celovitega, sprotnega, razumljivega in jedernatega informiranja delavcev.

Ziviljske in delovne razmere in celovito zdravstveno varstvo delavcev ter razvijanje kulture, telesne kulture, rekreacije in odličja.

Krepitev ljudske obrambe in družbene samozščite.

Utrjevanje organiziranosti in kadrovske usposobljenosti osnovne organizacije.

Razvijanje in uveljavljanje kadrovske politike, zaposlovanje ter usmerjeno izobraževanje ob delu in iz dela.

Demokratizacija odnosov v zvezi sindikatov.

To so le nekatera bistvena področja in smeri delovanja zveze sindikatov, ki izhajajo iz dokumentov Zveze sindikatov Jugoslavije in Zveze sindikatov Slovenije. Usmeritev za delovanje pa mora upoštevati konkretne aktivnosti osnovne organizacije, ki izhajajo iz konkretnih razmer in problematike v TOZD (delovni skupnosti).

Na podlagi te delovne usmeritve naj občni zbori sprejmejo program operativnih nalog za leto 1980 in določijo način njegovega delovanja.

Franc Stražar

1980

□ državni praznik
○ prosta sobota
● solidarnostni dan
□ kolektivni dopust
— nedelja

	JANUAR JANUAR	FEBRUAR FEBRUAR	MAREC MART
po	7 14 21 28	4 11 18 25	3 10 17 24 31
to	1 8 15 22 29	5 12 19 26	4 11 18 25
sr	2 9 16 23 30	6 13 20 27	5 12 19 26
če	3 10 17 24 31	7 14 21 28	6 13 20 27
pe	4 11 18 25	1 8 15 22 29	7 14 21 28
so	5 12 19 26	2 9 16 23	1 8 15 22 29
ne	6 13 20 27	3 10 17 24	2 9 16 23 30
	APRIL APRIL	MAJ MAJ	JUNIJ JUN
po	7 14 21 28	5 12 19 26	2 9 16 23 30
to	1 8 15 22 29	6 13 20 27	3 10 17 24
sr	2 9 16 23 30	7 14 21 28	4 11 18 25
če	3 10 17 24	1 8 15 22 29	5 12 19 26
pe	4 11 18 25	2 9 16 23 30	6 13 20 27
so	5 12 19 26	3 10 17 24 31	7 14 21 28
ne	6 13 20 27	4 11 18 25	1 8 15 22 29
	JULIJ JUL	AVGUST AUGUST	SEPTEMBER SEPTEMBER
po	7 14 21 28	4 11 18 25	1 8 15 22 29
to	1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23 30
sr	2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24
če	3 10 17 24 31	7 14 21 28	4 11 18 25
pe	4 11 18 25	1 8 15 22 29	5 12 19 26
so	5 12 19 26	2 9 16 23 30	6 13 20 27
ne	6 13 20 27	3 10 17 24 31	7 14 21 28
	OKTOBER OKTOBAR	NOVEMBER NOVEMBER	DECEMBER DECEMBER
po	6 13 20 27	3 10 17 24	1 8 15 22 29
to	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30
sr	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 24 31
če	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25
pe	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26
so	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27
ne	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28

Poslovni koledar

Tudi letos je v Jelovici sprejet poslovni koledar po katerem naj bi se vsi ravnali vse leto. Čeprav ste se ga vsi že navadili in je že nekaj samoupravnega pa je treba reči, da je ta koledar vseeno nekaj kar je izredno pohvalnega v Jelovici. Malo delovnih kolektivov pri nas ga ima, zato tudi delavci težje načrtujejo svoje proste dneve in ostale obveznosti. Zatorej, če vam kaj morda ni všeč ne tarnajte, saj je drugje slabše. Pa še nekaj. V koledarju ni zarisano delo druge izmene na nekaterih obratih. Delavci te izmene bodo dobili koledar, ki bo izpolnjen tako, da bodo tudi oni vedeli, kdaj bodo prosti in kdaj ne. Sicer pa poglejmo, kaj je bilo vodilo pri sestavi letošnjega delovnega koledarja:

1. Stalna konjunktura za naše proizvode omogoča enakomerno razporeditev prostih sobot oz. delovnih dni v posameznih mesecih. Zato smo dosedanjo prakso o načrtovanju pretežnega števila delovnih sobot v začetnih mesecih leta opustili.

2. Pretežno število TOZD ima načrtovane delovne sobote prvo soboto v mesecu. Otroško-varstvene ustanove na škofjeloškem področju, kjer prebiva 2/3 delavcev, imajo prvo soboto in tretjo soboto v mesecu dežurne otroško-varstvene ustanove, kar

omogoča v času dela delavcev tudi urejeno otroško varstvo.

3. S tako razporeditvijo koledarja smo omogočili, da je zad-

Novi proizvodni program v letu 1980

VEZANO OKNO Z IZBOLJŠANIMI IZOLACIJSKIMI LASTNOSTMI

V proizvodnem programu stavbnega pohištva Jelovice je bila zadnja pomembnejša novost uvedba enojnih oken z izolacijskim steklom Termoton v letu 1978. Ostale spremembe so manjše (npr. pri rolo omaricah) oziroma so še v pripravi (stilna notranja vrata, vhodna vrata z masivnimi kasetami). Zato v razvoju že dalj časa delamo tudi na novem izdelku na področju oken, saj lahko zaradi prioritete le-teh v proizvodnem programu prav tu pričakujemo ob funkcionalnem in konkurenčnem izdelku največji finančni učinek. Glede na splošno kritično situacijo na energetskem področju (pomanjkanje klasičnih in novih virov energije ter njihove stalne podražitve), ko se na vsakem koraku srečujemo z zahtevami po varčevanju, smo prav gotovo izbrali pravo pot: okno z zelo

nji dan meseca tudi zadnji delovni dan meseca.

4. Od pravila prve delovne sobote smo v mesecih, ko pridejo državni prazniki ne petek odstopili z namenom večjega števila skupnih prostih dni delavcev.

5. Odstopili smo tudi od dosedanje prakse strnjene letnega dopusta v poletnih mesecih, ki se ni pokazala najbolj primerna; (v času, ko smo imeli kolektivni dopust, bi lahko zaposlili dijake med počitnicami in tako večali proizvodnjo, delavcem ne moremo zadostiti vseh potreb po koriščenju letnega dopusta itd.).

6. Kolektivni dopust smo predvideli v času od 3/1 do 4/1-1980, v času od 28/4 do 30/4-1980 ter od 29/12 do 31/12-1980. Tak predlog smo oblikovali vsled tega, ker imajo v TOZD-ih v Škofji Loki zaposlenih približno 17% delavcev iz drugih republik, ki bi v tem času, tako kot so dosedaj, odhajali domov in so svojo odsotnost opravičevali z bolniškim staležem. Programiran kolektivni dopust v treh delih, v katerem pa ima vsak del 9 prostih dni pa tudi omogoča načrtovanje potrebnih vzdrževalnih del v TOZD.

7. Solidarnostni dan, katerega bi morali opraviti v mesecu juliju, smo zaradi težav razporeditve izmenskega dela ob sobotah predvideli v mesecu januarju, ki bi sicer ne imel nobene delovne sobote in tako tudi zagotovil v tem mesecu večje število delovnih dni.

Z tako začrtanim koledarjem za leto 1980 tudi sledimo zakonskemu predpisu, ki pravi, da mora imeti delavec zagotovljeno nepretrgano koriščenje letnega dopusta najmanj 12 dni.

Za popoldansko izmeno se na koledarju označena delovna sobota prenese na naslednjo prosto soboto dopoldan, razen sobote 26/7, ki se prenese na soboto 19/7.

izboljšanimi toplotno izolacijskimi lastnostmi. To je proizvod, ki ustreza pogoju, da mora novi izdelek zadovoljevati potrebe trga in biti konkurenčen. Res je, da je za slednje odločilna cena, vendar v trenutni situaciji, ko serijsko izdelanih tovrstnih izdelkov na jugoslovanskem trgu praktično še ni, konkurenčnost ne more biti problematična. Znano je tudi, da je v meteorološkem smislu večina Jugoslavije v tretji gradbeni klimatski coni, kjer dosega minimalne zimske temperature vsaj -18°C, torej bo energetska kriza prej ali slej povzročila, da bodo o toplotni izolaciji začeli razmišljati tudi tisti, katerim se danes to ne zdi pomembno. V najslabšem primeru jih bodo v to prisilili poostreni predpisi, ki so v pripravi. Predvideno je npr. da površina vseh oken v nekem prostoru ne bo smela preseči ene sedmine tlorisa površine prostora, razen v primerih, ko bo z dodatno izvedbo bistveno izboljšana toplotna izolacija. Torej so (Nadaljevanje na 10. strani)

Novi proizvodni ...

(Nadaljevanje z 9. strani)

ba florisa 3,5 x 3,5 m ne bo mogla imeti normalnega okna večjega od 120 x 140 cm, lahko pa bo večji (ali celo več oken), če bo imel izboljšane toplotno izolacijske lastnosti (npr. s trojno zasteklitvijo) ali pa, če bo zid dodatno toplotno izoliran. Poprečni koeficient toplotnega prehoda (k) namreč ne bo smel preseči neke predpisane vrednosti. Dejstvo pa je, da so prav okna in balkonska vrata v pogledu toplotnih izgub (in glede prehoda zvoka) najbolj kritična mesta na fasadah zgradb, saj nastopajo tu močne transmissijske izgube skozi steklene površine in konvekcijske izgube ob prehajanju zraka skozi pripre oziroma reže, torej med okenskimi krilom in okvirjem ter med okvirjem in zidom (slednje izgube so posledica površnosti ali nevednosti ob vgrajevanju oken in lahko žal razvrednotijo tudi najboljše izolacijska okna). Logično pa je, da so pri večjih oknih tudi izgube večje, vendar jih pri kvalitetnih oknih znatno zmanjšamo, kar dosežemo za vrsto in lego tesnila in s točnostjo dobrega okvirja. Tako na toplotno kot na zvočno izolacijo pa vplivajo še drugi faktorji: število in debelina uporabljenih stekel, razmak med stekli, podložni trakovi med steklom in lesom, vrsta tesnilne mase (kita), izvedba kitanja in morebitne folije ali premazi na steklih ter posebni plini v vmesnem prostoru pri termoizolacijskih steklih. Zadnje izboljšave so sicer zaradi visokih stroškov pri serijski proizvodnji še zelo vprašljive.

Okna proizvodnega programa Jelovice dosežajo že sedaj visoko kvaliteto v vsakem pogledu, tako tudi v smislu zrakotesnosti in vodotesnosti, ki ju predpisuje standard JUS in v smislu transmissijskih toplotnih izgub, pogojenih s koeficientom k, ki ga predpisuje Pravilnik o dopustnih toplotnih izgubah zgradb (Ur. l. SRS št. 12/1979). Okna s trojno zasteklitvijo pa nam iz izračunov na podlagi meritev naših prototipov na Zavodu za raziskavo materiala in konstrukcij v Ljubljani, razumljivo kažejo še boljše rezultate, prihranek toplotne energije za stanovanjsko hišo z vezanimi okni Jelovice s trojnimi stekli bi znašal kar 30 do 40 % tiste energije, ki jo porabi zgradba z okni minimalne dovoljene kvalitete, torej na trenutno še dopustni meji Pravilnika (tako slabih oken pa je danes na jugoslovanskem tržišču žal še precej). Hkrati bodo naša nova okna izboljšala zvočno izolacijsko sposobnost, kar je dobro orožje za današnji čas, ko se ob nenehni koncentraciji prebivalstva v mestih, z intenzivno gradnjo, večanjem industrije in naglim porastom motorizacije stalno povečuje hrup z vsemi neugodnimi posledicami.

Okna s trojno zasteklitvijo, ki bodo od letošnjega poletja del rednega proizvodnega programa Jelovice, so vezana okna, ki imajo na notranjem krilu namesto

navadnega stekla izolacijsko steklo. Vsekakor drži, da to ni neka revolucionarna novost, saj so se taka okna kot posamezni izdelki na našem tržišču že pojavljala, bistvena novost pa je v tem, da jih bomo mi uvedli v serijsko proizvodnjo, kar pa zahteva posebno obdelavo in specifične prireme v proizvodnem procesu. V tem pa je vzrok razmeroma dolgih priprav na redno proizvodnjo, kar nam očitajo tisti, ki razmer ne poznajo. Vedeti je namreč treba, da lahko najmanjši in na videz nepomembni detajli kasneje v redni proizvodnji (v kolikor ni ustrezno dodelan in proučen) povzročajo zastoje ali pa napake na izdelkih. Tako zahteva natančno proučitev vgrajevanje stekla, od dimenzij steklenitvene brazde, zasteklenitvene letvice, samega stekla, podložnih trakov in prostora, ki je na razpolago kitu, priporočila Inštituta za okensko tehniko iz Rosenheima, predpise in standarde. V zadnjem letu je v strokovnih krogih zelo intenzivna razprava nujnosti podložnega kita v dnu brazde pod steklom ali prezračevanje brazde s posebnimi odprtinami, vendar še v inozemstvu ta stvar ni dokončno razčiščena, saj v standardih še ni točno definirana. Naša, jelovška težava pa je še v tem, da preizkusov, ki jih izvršimo na prototipih ne moremo zasledovati in vrednotiti v praksi, saj zaradi togosti trgovine prototipov in poizkusnih izdelkov ne moremo prodajati, temveč obležijo v skladiščih, dokler jih čez nekaj let ob razprodaji ne prodamo, včasih za prav smešno nizko ceno. Trdim, da zaradi tega ob preizkusih različnih tesnilnih mas, novega okovja ali sprememb konstrukcij dosežemo le polovične rezultate (ugotavljamo možnosti za delo), ne zremo pa za bistveni podatek (kako se bo izdelek zaradi novosti obnašal na mestu vgradnje). S tem pa še kako zavlačujemo rešitve določenih problemov, saj si nihče ne upa prevzeti rizika za nekaj, kar ni preizkušeno.

V vezana okna s tremi stekli nameravamo vgrajevati notranje žaluzije, kar je tudi bistvena prednost tovrstnega okna pred onim s trojstekleno termopanko. Prav to pa povzroča velike probleme zaradi pomanjkanja prostora med stekli, saj mora novo okno vsebovati največ toliko lesa kot sedanje vezano, torej se moramo boriti za vsak milimeter. Posebna poglavja pa so profila, odkapnica in tesnilni profil ter vrsta okovja. Naš cilj je poenotenje za vezani program (z dvema in tremi stekli) ter v maksimalni možni meri tudi z enjnim programom, ki pa bo zahteval prenos tesnil z okvirja na krilo. Te poenostavitve bomo skušali uvesti že ob novem programu, vsekakor pa še v letošnjem letu. Upoštevati je treba, da samo sprememba profila zahteva nova rezila, ki jih moramo čakati včasih tudi do pol leta. Profil pa je možno pogosto definirati šele, ko so ostali detajli (npr. zastekljanje) rešeni.

V proizvodnji nas čaka ob uvedbi novega programa predvsem problematika vgrajevanja

stebel v okvirje, tako v tehnološkem kot v prostorskem smislu. Pri tem se zavedamo, da bo ob tej operaciji igrala močno vlogo teža oken, zato bo treba notranja in zunanja krila zasteklevati ločeno.

Glede prostora bomo morali sprejeti odločitev za lokacijo v hali TERMOTONA in montažnem oddelku hale B, ob verjetnem prenosu zastekljanja enojnih oken v Gorenjo vas, kar narakuje že samo zaporedje tehnološkega procesa, saj se ta okna izdelujejo tam. Predvidene so tudi druge variante. Po zastekljanju se bo okna s trojno zasteklitvijo zlagala na palete, podobno kot sedaj program Jelobor 78. Upamo lahko le, da bo plan nabave novih vilicarjev v nekaterih naših poslovalnicah kmalu uresničen, saj so trenutno le poslovalnice v Škofji Loki, Zagrebu in Valjevu sposobne sprejeti paletizirane izdelke, če odštejemo Pulo, kjer trojna zasteklitev verjetno ni aktualna.

Ob predpostavki, da za nabavo nujnih naprav (kot so pištrole za nanos kita in mize za zastekle-

vanje) in rezil ter aluminijastih distančnih profilov med stekli (ti bodo ožji kot doslej pri termotonu) ne bo težav, lahko poleti tržišče pričakuje nova okna z močno izboljšano toplotno izolacijo, po katerih je že sedaj izredno zanimanje. Pogoj za pravočasno uvedbo tega perspektivnega programa pa bo tudi uspešna rešitev vseh tehnoloških problemov, ki se pri tem pojavljajo, seveda ob dobrem sodelovanju razvojnega oddelka in prototipne delavnice s TOZD-om 2 (in TOZD-om 3).

Pomembna naloga pa čaka tudi propagandni oddelek, ki mora skupaj z razvojnim poskrbeti za pravočasno in kvalitetno obveščanje potencialnih kupcev.

Ob koncu je treba poudariti, da tudi varianto enojnih oken s troslojnim termoizolacijskim steklom resno proučujemo, a zaenkrat zaradi nekaterih tehničnih problemov, kot sta spajanje treh stekel in čiščenje vmesnega stekla, ni izvedljiva brez večjih posegov v tehnologijo.

Jurij Seme

Dijaki na delu v Jelovici

Jelovica, TOZD Gradnja MO je kot kooperant Gradisa prevzela del obveznosti pri gradnji montažnih objektov za obnovo v potresu porušene Črne gore. Že takoj nam je bilo jasno, da z lastnimi delavci ob vseh tekočih obveznostih, nalogi ne bomo kos. Zato smo pristopili k iskanju dodatne delovne sile za TOZD, med drugimi smo zaprosili za pomoč tudi več šol, da bi njihovi dijaki opravljali obvezno prakso v Jelovici.

Poudariti moramo, da so šole pokazale veliko razumevanja in tako smo v mesecu septembru, oktobru in prvi polovici novembra imeli na praksi dijake Poklicne lesne šole iz Škofje Loke, dijake Tehnične šole za lesarstvo iz Ljubljane in Gimnazije iz Škofje Loke. Prispevek teh dijakov ni majhen in jih moramo na tem mestu še enkrat pohvaliti.

Da bi ugotovili, kakšno mnenje imajo dijaki o delu v Jelovici, smo dijakom Gimnazije ob koncu dela razdelili vprašalnik, na katerega so odgovorili, poleg tega pa so pisali tudi dnevnik dela in prosti spis o delu v Je-

lovici. Po pregledu vsega materiala smo prišli do zanimivih ugotovitev:

— dijakom je bilo delo v Jelovici všeč, vendar se jim je zdelo delo enolično, večkrat fizično naporno, zlasti neprijetno se jim je zdelo delo s stekleno volno,

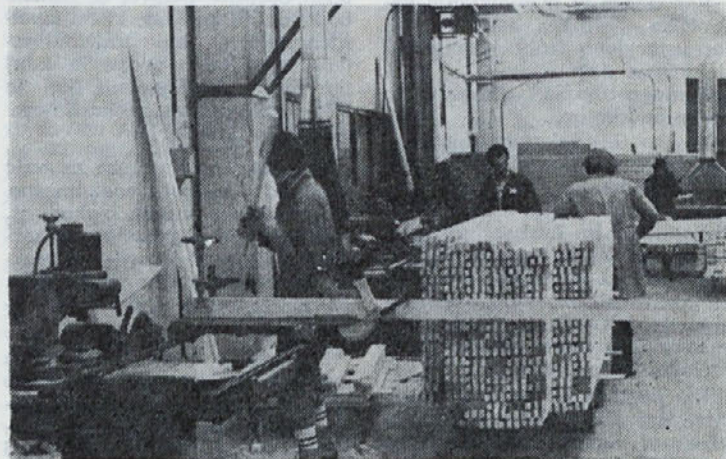
— zelo kritično so ocenili organizacijo dela (zlasti TOZD MO), delovno disciplino, odnos do dela in koriščenje delovnega časa,

— hitro so se vključili v delovni kolektiv in se s sodelavci dobro razumeli.

Vse ugotovitve, ki so jih posredovali dijaki, bomo koristno uporabili, da bo organizacija njihovega proizvodnega dela v bodoče boljša.

Dve nalogi dijakov III. letnega gimnazije iz Škofje Loke smo pripravili tudi za objavo.

Bokal Stane



mladi so delavni, če jih znaš vspodbuditi. So pa tudi kritični in v primeru Jelovice so, kot kaže, kaj lahko

V učni program tretjega letnika je vključena tudi obvezna praksa v delovni organizaciji. Letos smo se tretji letniki vključili v delo v Jelovici. To ni bilo moje prvo srečanje z združenim delom, zato sem še bolj videla razlike med delovnimi organizacijami.

Ko sem vstopila v obrat, v katerega so me dodelili, sem začutila nekakšno tesnobo. Ropotanje strojev me je tako motilo, da v začetku nisem vedela, kam naj se obrnem. »Samo da ne bi delala pri teh strojih«, sem si ves čas želela. Ta želja se mi je tudi izpolnila, saj so mi dali delo, ki se opravlja zunaj. Tega sem se zelo razveselila, toda to veselje me je kmalu minilo, saj sva s kolegico morali prekladati deske na nek kup, ali kot so nas poučili mojstri »špalt«. Ko se je ura približevala dvanajsti, pa sva se začeli pritoževati nad delom, češ da je preteško in da to ni delo za ženske, ampak za moške. Pritoževali sva se človeku, za katerega sva kasneje izvedeli da je mojster. Vendar, kako naj bi človek vedel, da je mojster, ko so se delavci zadiralj nanj in se mu upirali, da ne bodo delali.

Prvi dan sem delovno organizacijo zapuščala s slabimi vtisi. Motilo me je težko delo, ki sem ga morala opravljati, odnos delavcev do dela. Doma sem šele ugotovila, da me je delo utrudilo. Nič kaj vesela nisem bila naslednji dan, ko sem zopet morala na delo. Ponavadi je tako, da se veseliš, ko se odpravljáš na neko novo delo, saj tam spoznaš polno novih in zanimivih stvari. Zame je bilo to srečanje prav mučno. Že v naprej sem si dopovedovala, da tu nimam videti nič novega in zanimivega.

Vendar sem se zmotila. Drugi dan so me dodelili k izdelovanju sten za montažne hiše. Pri tem delu sem se morala spoprijeti s stekleno volno, ki ni nič kaj prijetna za kožo, in z napravo, s katero sem se hitro privadila delati. Najbolj zanimivo pri tem je bilo, da nam je mojster samo povedal, da moramo volno vložiti v okvir in potem čez to pribiti iverko.

Potem pa smo se same morale spopasti z delom in ga začele opravljati tako, kot nam je bilo naročeno. Čez čas je prišel mojster in ugotovil, da nismo vložile inštalacije. »Kako pa naj jo vložimo, če pa nismo vedele«, smo ga vse v en glas vprašale. Potem nam je razložil, da moramo najprej dati v okvir volno, nato inštalacijo in šele zatem pribiti iverko. Potem smo nekaj časa delale tako. Zopet je prišel mimo mojster in nam povedal, da bi morale pribiti iverko še po sredini. Samo spogledale smo se in se zasmejale. Sklenile smo, da bomo sedaj mojstra vprašale za vsako stvar, pa čeprav bo še tako majhna. Šele tako smo lahko vse izvedeli, kar naj je bilo potrebno za delo. Ne vem, mogoče mojstri niso vajeni dajati napotkov, ker nimajo zaposlenih mladih, mogoče pa mislijo, da se na napakah učimo in pustijo, da delavci tako delajo in samo ugotovijo napako, in jo potem odpravijo.

Na koncu prakse pa sem se že čisto vživela v delo in v sodelavce in z manj tegobe zapuščala Jelovico, kot pa takrat, ko sem pričela z delom. Kljub temu sem sama pri sebi sklenila, da se bom malo bolj učila, da mi slučajno kdaj ne bo treba opravljati takega dela.

P. R.

DELA VCI SO PREMALO PRIZADEVNI

Enaidvajsetega oktobra smo začeli z obvezno desetdnevno prakso v Jelovici. Delali smo v novem obratu montažnih objektov. Prvi dan so nas lepo sprejeli. Podučili so nas o varnosti pri delu in nam razdelili bloke za malico. Potem nas je mojster razdelil po delovnih mestih. Delo sem dobil pri tračni žagi. Iz narezanih plohov sem žagal deščice za stenske obloge in pode.

Delo je potekalo ob tekočem traku tako, da so deščice, ki sem jih razrezal drsele po tekočem traku do drugega delavca, ki jih je dokončno obdelal na drugem stroju.

Ker sem bil že lansko leto zaposlen v Alpini, sem imel priliko primerjati organizacijo, delovne navade in odnose delavca do dela in družbene lastnine. Priznati moram, da sem bil zelo kritičen do organizacije dela v Alpini, vendar pa sem na letošnjem mestu moral ugotoviti, da je potek mnogo bolj organiziran kot v Jelovici. Vsekakor ne morem ocenjevati Jelovice kot celote, ker sem delal samo v enem obratu. Poleg tega pa je tudi težko primerjati dve delovni organizaciji, ki imata različne izdel-

ke. Mislim pa, da ni iz trte izvita trditev, ki sem jo bral v Delu, da je kvadratni meter stanovanjske površine pri nas najdražji v Evropi.

Tudi odnosi nekaterih delavcev — samoupravljalcev so vse drugo kot samoupravljalci.

Motilo me je neredno prihajanje na delo. Mogoče imajo nekateri znak s sireno za začetek ali prekinitev dela za znamenje priganjaštva. Vendar mislim, da to spada tudi k osnovam enakopravnega obravnavanja pridnih in lenih. Mislim, da samoupravljalška zavest, kar se tega tiče ni ravno na višku. Malica je včasih trajala skoraj celo uro. Delo ni potekalo tekoče, ker material ni bil pravočasno dostavljen.

Verjetno je moje gledanje preveč kritično, ker bi želel, da bi bil odnos ljudi do dela tak, da ne bi bile potrebne stalne podražitve. Tarnanje o pozitivni zunanjetrgovinski bilanci bo zastoj, če ne bomo izboljšali organizacije dela, predvsem pa delovno disciplino in zmanjšali porabo na vseh področjih — ne samo v OZD.

T. J.

Topli obrok je v naši delovni organizaciji eden glavnih vzrokov nezadovoljstva. Nekomu topli obrok ni dovolj kakovosten, drugemu ne odgovarja količina, v glavnem pa smo nezadovoljni z vsebino oz. pestrostjo jedilnika. Da bi topli obrok pripravljali ustrezno glede na vse našete faktorje, smo prosili za pomoč Centralni zavod za napredek gospodinjstva v Ljubljani, ki nam je meseca oktobra 1979 opravil oceno naših jedilnikov z izračunom hranilne vrednosti jedi.

Osnova za izračun so bili jedilniki meseca avgusta 1979 v centralnem obratu družbene prehrane na obratih v Starem dvoru. Ker jedilniki v ostalih obratnih kuhinjah niti po kvaliteti niti po količini ne odstopajo bistveno, lahko smatramo, da velja ocena naših jedilnikov za celotno delovno organizacijo.

Pravilna prehrana omogoča človeku rast, obstoj in čimvečjo delovno storilnost. Kalorije, v katerih izračunavamo vrednost obrokov, morajo biti pravilno razporejene po posameznih obrokih. Pravilna kalorična vrednost celodnevne prehrane je za posamezna dela naslednja:

no pravočasno prebaviti zaužite hrane, zato lahko nastanejo negativne posledice pri delovnem učinku in počutju delavca.

Važen je tudi čas delitve malice. Ta je učinkovitejši med tretjo in četrto uro dela, ker s tem preprečimo kritično fazo, ko začne delovna storilnost padati.

Proizvodna dela v Jelovici spadajo med težka fizična dela, kjer je potrebno 4500 kalorij dnevno oz. 1125 kalorij na topli obrok, kar pomeni 25% celodnevne vrednosti.

Rezultati so pokazali, da so v Jelovici obroki med delovnim časom energetsko prebogati, vsebujejo preveč hranilnih snovi. V jedeh je 37% preveč kalorij, 138% beljakovin, 54% maščob in 29% ogljikovih hidratov. Razmerje med beljakovinami živalskega in rastlinskega izvora pa je zelo ustrezno, in sicer 1:1.

Topli obrok, katerega namen je nadomestiti izgubo energije v delovnem procesu in pospešiti delovno storilnost, se je tako v naši delovni organizaciji spremenil v glavni obrok. Je obilen, ima visoko kalorično vrednost, bogat je z beljakovinami in maščobami. Posledica



lahko delo:	
moški	2500 kalorij
ženske	2100 kalorij
srednje težko:	
moški	3200 kalorij
ženske	2800 kalorij
težko fizično:	
moški	3800 kalorij
ženske	3200 kalorij
zelo težko delo:	
moški	4500 kalorij
ženske	3800 kalorij

Topli obrok — malica med delovnim časom je tisti obrok, ki naj delavcem nadomesti izgubljeno energijo v delovnem procesu. Topli obrok naj bi vseboval 20% celodnevne kalorične vrednosti prehrane. Ker pa vemo, da večina delavcev prihaja na delo brez zajtrka, lahko topli obrok vsebuje 25% celodnevne kalorij.

Če je topli obrok energetsko prebogati, naše telo ni sposob-

takšnega obroka je verjetno ta, da zato nimamo urejenih in ustrezno rešenih standardnih obrokov (zajtrk, kosilo, večerja).

Centralni zavod za napredek gospodinjstva je ocenjeval jedilnike za mesec avgust. Ugotovljeno je bilo, da je jedilnik sestavljen dokaj pestro, posamezne jedi se ne ponavljajo preveč pogosto, sadje, pecivo in solate pa pestrost še povečujejo.

Število obrokov v mesecu avgustu v menzi na Starem dvoru za TOZD 2, TOZD 4, TOZD 5 in DSSS je bilo naslednje:

topli obrok	12.962
kosila	484
SKUPAJ	13.446 obrokov
dnevno	584 malic

Jože Kristan



Naši novatorji: Vsi vemo, da se lahko inventivna misel pojavi na vsakem delovnem področju, ne glede na izobrazbo, izkušnje in položaj delavca



Ste član Smučarske zveze Slovenije?

Smučarski klub Alpetur v Skofjji Loki je letos pripravil široko akcijo za pridobitev članstva v smučarski klub. Namen akcije je, da bi vsi smučarji izkoristili ugodnosti, ki jih omogoča smučarska izkaznica, teh pa je precej. Vsak prihranjeni dinar pa pomeni tudi kakšen dan več smučanja ali pa cenejše smučanje. Ugodnosti je toliko, da se vam bo plačilo članarino povrnilo prav hitro. Poglejmo kakšni so pogoji za članstvo in kakšne so cene ter seveda tudi katere so ugodnosti:

1. za člane nad 15 let 150,00 din,
2. za pionirje stare do 15 let (rojeni do 30. 6. 1965) 60,00 din
3. za podporne člane (ne glede na starost) 50,00 din
4. za podporne člane (organizacije združenega dela din 1000,00, 2500,00, 5000,00, 10.000,00, 20.000,00, 30.000,00.



a) 10 % popust pri nabavi smučarske opreme (smuči, čevlji, rolke, 2 kompleta spodnje smučarsko perilo, kapa, smučar-



- Ne, ne, nič mužerja nimam. Kar pripoveduj!

ski pulover, smučarske vezji »Nevada«, smučarske hlače — elastične, ogrevalne hlače, vetrovka, smučarski kombinezon, trenerka, tekaški dres, 1 par smučarskih palic, 1 komplet anorak),



b) 10 % na slovenskih žičnicah,

c) 10% skozi vse leto ne glede na število dni bivanja (razen od 9. VII. do 20. VIII.) v naslednjih hotelih, campih, kopalščih in športnih objektih (verjetno pa bo popust veljal skozi celo leto).

Seznam objektov, ki nudijo 10 odstotni popust pri dopustu je tako dolg, da ga ne kaže objavljati. Na razpolago pa vam bo, če ga boste zahtevali pri vpisu v članstvo. Posebej pa kaže opozoriti vse ljubitelje smučarskega

teka, da je za množične teke treba redno plačevati startnino, ki nikdar ni manjša od 100 dinarjev. Člani smučarske zveze plačajo le polovico te cene. Torej udeležba pri treh tekih že povrne denar za članarino. Na koncu le še to. V smučarski klub Alpetour se lahko včlanite vsako sredo in petek od 18. do 20. ure v prostorih kluba na Spodnjem trgu 27 v Skofjji Loki.

u. r.



Delavci temeljne organizacije gradnja montažnih objektov že precej dolgo negodujejo zaradi slabega ogrevanja. Ob gradnji tovarne montažnih objektov se je gradila tudi nova kotlovnica, vendar ta še sedaj ne dela s polno zmogljivostjo. Vzrokov za to je več, največji pa je zaradi nedokončane montaže. Silos za žagovino še vedno ni priključen, pa tudi Instalacije še niso uredile vseh svojih del. Kmetje tako odvažajo žagovino, ki bi ob sedanji energetske krizi še kako prav prišla in bi tudi prinesla precejšnje prihranke. Zamuda pa je sploh že več kot polletna. Nekoliko krivde za slabo temperaturo v tovarni pa je tudi na delavcih, ki zadnja velika vrata ne zapirajo dovolj hitro, ko namreč viličarji in tovornjaki vozijo v halo. Tako pride do ohladitev in potem ni mogoče ogreti nazaj dobro. Sicer pa naj povemo, da je kotlovnica zgrajena tako, da bosta v končni fazi lahko priključena dva kotla z zmogljivostjo 2 milijona kilokalorij, vendar bo ta drugi kotel priključen kasneje, če se bo nanj priključil še sedanji obrat Kmetijske zadruge Škofja Loka.

JELOVICA — glasilo delovnega kolektiva Jelovica, lesna industrija Škofja Loka

Ureja: odbor za obveščanje organizacije združenega dela: Kustec Lidija, Radelj Janez, Batagelj Mojca, Kranjc-Kikelj Irena, Likar Janez, Zupan Anton, Zihert Franc.

Odgovorni urednik: Pavlin Franc